

‘De zorgplicht op grond van art. 7:658 BW’

Toetsing van:

‘Afstudeeronderzoek’

HBR-AS17-AS

Hogeschool Leiden

Jamie-Lee Schuurman
1088981

Opdrachtgever

Van Noort Bedrijven B.V.

Klas RE4H

Opleiding HBO-Rechten

Afstudeerbegeleider:
de heer Den Boer

Onderzoeksdocent:
mevrouw Sangen

13 juni 2018

Reguliere kans

Jaar 4, blok 16

Voorwoord

Voor u ligt mijn onderzoeksrapport 'De zorgplicht op grond van art. 7:658 BW'. Dit onderzoeksrapport is het resultaat van mijn afstudeeronderzoek voor de opleiding HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden. Het onderzoek is verricht in opdracht van Van Noort Bedrijven B.V. Mijn dankwoord gaat dan ook uit naar Van Noort en daarbij in het bijzonder naar Alfred van Noort, Mariska Vermeulen en Peter Lechner.

Ook wil ik mijn onderzoeksdocent mevrouw Sangen en afstudeerbegeleider de heer Den Boer bedanken voor de begeleiding die zij hebben geleverd in de afgelopen periode.

Tot slot gaat mijn dank uit naar studiegenoot Anja Pazira en het thuisfront die mij tijdens het afstudeertraject hebben voorzien van steun en goede raad.

Jamie-Lee Schuurman

Waddinxveen, 12 juni 2018

Samenvatting

Met ingang van 1 april 1997 is de zorgplicht van de werkgever op grond van art. 7:658 BW in het leven geroepen. Op grond van art. 7:658 BW rust er een zorgplicht op Van Noort jegens zijn werknemers. Van Noort is verplicht om te voorkomen dat zijn werknemers schade lijden in de uitoefening van de werkzaamheden. Bij uitvoering van de werkzaamheden staat bij Van Noort veiligheid centraal, om zo persoonlijk letsel, materiële schade en milieuschade te voorkomen. Op grond daarvan is de opdracht voor dit onderzoek ontstaan.

Het doel van dit onderzoek is om Van Noort te adviseren over de zorgplicht van een werkgever zodat werkgeversaansprakelijkheid bij arbeidsongevallen in opslagloodsen en bij het in- en uitladen van het transport kan worden voorkomen. Om dit doel te behalen zullen allereerst de deelvragen moeten worden beantwoord. Allereerst zal in dit onderzoek gekeken worden naar de inhoud van de zorgplicht en wanneer er kan worden voldaan aan de zorgplicht op grond van de wettelijke bepaling en de literatuur.

Vervolgens zal in het kort worden weergegeven hoe het veiligheidsbeleid van Van Noort op dit moment is geregeld en hoe dat in verhouding staat tot de wet en de invulling daarvan in de literatuur. Tot slot zal gekeken worden naar het oordeel van de rechter: onder welke feiten en omstandigheden acht de rechter de werkgever al dan niet aansprakelijk voor het arbeidsongeval. Aan de hand van deze deelvragen kan uiteindelijk de centrale vraag worden beantwoord: *"Welk advies kan aan Van Noort gegeven worden inzake de zorgplicht, zodat werkgeversaansprakelijkheid bij arbeidsongevallen in opslagloodsen en bij het in- en uitladen van het transport kan worden voorkomen door middel van wet- en regelgeving, literatuur-, dossier- en jurisprudentieonderzoek?"*

Uit de resultaten van dit onderzoek is gebleken dat er door de rechter gekeken wordt naar de kenbaarheid van het gevaar, de te verwachten onoplettendheid van de werknemer, de maatregelen die zijn genomen en aanwijzingen die zijn gegeven, de gevaren van algemene bekendheid, het toezicht en het beroep op de ervaren werknemer om te beoordelen of de werkgever heeft voldaan aan zijn zorgplicht. Uit de resultaten blijkt dat de rechter secuur toetst of al dan niet aan de zorgplicht is voldaan door de werkgever en blijkt dat de rechter de zorgplicht ruim interpreteert. Aan de hand van dit onderzoek wordt Van Noort geadviseerd om rekening te houden met het feit dat art. 7:658 BW een hoog veiligheidsniveau vereist. Het wordt Van Noort geadviseerd om te blijven onderzoeken naar risico's, want indien er maatregelen zijn getroffen door Van Noort betekent dit niet dat er geen andere, meer effectievere maatregelen kunnen worden geleverd van Van Noort. Ook wordt Van Noort geadviseerd om rekening te houden met de te verwachten onoplettendheid van een werknemer bij het uitvoeren van een LMRA. Om die reden wordt er geadviseerd om het uitvoeren van een LMRA

aantoonbaar te maken. Daarnaast wordt Van Noort geadviseerd om het veiligheidsbeleid op het gebied van het geven van aanwijzingen en houden van toezicht aan te scherpen. Van Noort dient de instructies meerdere malen te herhalen en het toezicht dient te worden verricht door een leidinggevende. Naar aanleiding van het onderzoek wordt aan Van Noort een aanbeveling gedaan waarin een aantal maatregelen worden voorgesteld om aansprakelijkheid te verminderen. Het wordt Van Noort aanbevolen om aan zijn werknemers algemene en specifieke instructies te geven en het wordt aanbevolen om de instructies te herhalen door middel van plenaire bijeenkomsten op de werkvloer een paar minuten voor aanvang van de werkdag. Daarnaast wordt het aanbevolen om nader onderzoek te verrichten na een uitgevoerde RI&E en aan de hand van de Arbeidsomstandighedenwetgeving, om zo te controleren of zich nieuwe risico's voordoen waarmee de werknemer of Van Noort nog niet bekend is. Tot slot wordt aanbevolen om werkplekinspecties door een leidinggevende te houden teneinde het toezicht te verbeteren, het veiligheidsbeleid scherp te houden en het overtreden van veiligheidsregels te rapporteren.

Inhoudsopgave

Samenvatting	blz. 2
Hoofdstuk 1 Inleiding	blz. 5
§1.1 Probleemanalyse	blz. 5
§1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen	blz. 7
§1.3 Onderzoeksmethoden	blz. 7
Hoofdstuk 2 De zorgplicht van de werkgever	blz. 11
§2.1 Wetsgeschiedenis	blz. 11
§2.2 Omvang van de zorgplicht	blz. 13
§2.3 Lokalen, werktuigen en gereedschappen	blz. 13
§2.3.1 Lokalen	blz. 13
§2.3.2 Werktuigen en gereedschappen	blz. 14
§2.4 Maatregelen treffen en aanwijzingen geven	blz. 15
§2.4.1 Maatregelen treffen	blz. 15
§2.4.2 Aanwijzingen geven	blz. 16
§2.5 In de uitoefening van de werkzaamheden	blz. 16
§2.6 Tussenconclusie	blz. 18
Hoofdstuk 3 De redelijke zorgverplichting	blz. 19
§3.1 Geen absolute waarborg, maar een redelijke zorgverplichting	blz. 19
§3.2 Kenbaarheid van het gevaar	blz. 19
§3.2.1 Geschreven normen	blz. 20
§3.2.2 Ongeschreven normen	blz. 21
§3.3 De te verwachten onoplettendheid van de werknemer	blz. 22
§3.4 De waarschuwingsplicht	blz. 24
§3.5 Tussenconclusie	blz. 24
Hoofdstuk 4 Het veiligheidsbeleid van Van Noort	blz. 25
§4.1 Het treffen van maatregelen	blz. 25
§4.1.1 Risico-inventarisatie en –Evaluatie	blz. 25
§4.1.2 Laatste Minuut Risico Analyse	blz. 26
§4.1.3 Veiligheid, Gezondheid & Milieu Checklist Aannemers	blz. 27
§4.2 Het geven van aanwijzingen	blz. 28
§4.2.1 Voorschriften	blz. 28
§4.2.2 Instructies	blz. 29
§4.2.3 Voorlichting	blz. 30
§4.2.4 Toezicht	blz. 30
§4.3 Tussenconclusie	blz. 31
Hoofdstuk 5 De zorgplicht	blz. 32
§5.1 Kenbaarheid van het gevaar	blz. 32
§5.2 De te verwachten onoplettendheid	blz. 33
§5.3 Getroffen maatregelen en gegeven aanwijzingen	blz. 34
§5.4 Gevaren van algemene bekendheid	blz. 37
§5.5 Gedegen toezicht	blz. 38
§5.6 Beroep op ervaren werknemer	blz. 39
Hoofdstuk 6 Conclusie	blz. 40
§6.1 De zorgplicht van Van Noort	blz. 40
§6.2 Doel	blz. 42
Hoofdstuk 7 Aanbevelingen	blz. 43
Bronnenlijst	blz. 46
Bijlage	blz. 49

1. Inleiding

In dit hoofdstuk worden de aanleiding van het onderzoek en de bijbehorende probleemanalyse besproken. Op basis hiervan worden het doel, de centrale vraag en de deelvragen toegelicht. Tot slot worden de onderzoeksmethoden besproken.

§1.1 Probleemanalyse

Van Noort is een logistieke dienstverlener, die is opgericht in 1931. De dienstverlening van Van Noort bestaat uit: transporten, verhuizen, op- en overslag, en logistiek. Het klantenbestand bestaat uit bedrijven, organisaties en particulieren. Van Noort verwacht van de werknemers dat zij de arbeidsovereenkomst en het huishoudelijk reglement naleven.¹ Ook verwacht Van Noort dat de werknemers met gebruik van gezond verstand de ongeschreven normen en waarden in de samenleving uitdragen.² Bij uitvoering van de werkzaamheden staat veiligheid centraal, om zo persoonlijk letsel, materiële schade en milieuschade te voorkomen.

Een werkgever heeft op grond van de wet een aantal verplichtingen. Zo rust er op grond van artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek (BW) een zorgplicht op de werkgever, namelijk:

De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

Een werkgever is verplicht om de veiligheid en gezondheid van een werknemer te beschermen door schade te voorkomen. Een werkgever moet daarom redelijke maatregelen treffen om ervoor te zorgen dat een werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade lijdt. Wanneer een werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden, dan is de werkgever in beginsel aansprakelijk voor de schade die hiervan het gevolg is, tenzij deze kan aantonen dat:^{3 4}

- Hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan,
- Er geen verband is tussen de schade en het niet-nakomen van de zorgplicht, of
- Dat sprake is van schade als het gevolg van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer zelf.

¹ 'Missie, Visie en Beleid', Van Noort Bedrijven B.V., vannoot.nl.

² 'Missie, Visie en Beleid', Van Noort Bedrijven B.V., vannoot.nl.

³ Van Kooten 2015, p. 80.

⁴ Van Genderen e.a. 2015, p. 140.

Wanneer een bedrijf als Van Noort een gedegen veiligheidsbeleid wil voeren, is het van groot belang dat Van Noort zijn zorgplicht naleeft en zich niet op het terrein van aansprakelijkheid bevindt conform artikel 7:658 lid 2 BW. Om werkgeversaansprakelijkheid te kunnen voorkomen, is het zaak dat Van Noort zich laat inlichten over de zorgplicht.

Van Noort is een middelgroot bedrijf. Op dit moment beschikt Van Noort over 35 voertuigen, 65 werknemers en 11.000 m² opslagruimte. De werknemers zijn bij Van Noort onder andere te vinden op de werkvloer, in de opslagloodsen, op het transport, bij het in- en uitladen van transportwagens, en op kantoor. Met zoveel werknemers in dienst is het van belang dat een bedrijf met veel dynamiek aandacht besteedt aan de veiligheid van de werknemers. In dit onderzoek wordt aandacht besteed aan de zorgplicht bij arbeidsongevallen die kunnen plaatsvinden in de opslagloodsen en bij het in- en uitladen van het transport.

Mede gezien de bewijslastverdeling van art. 7:658 BW is het van belang dat Van Noort zich laat inlichten over de zorgplicht. Alleen wanneer een werkgever kan aantonen dat hij aan zijn zorgplicht voldoet, kan hij zijn aansprakelijkheid beperken of uitsluiten.⁵

In dit onderzoek dient duidelijk te worden in welke gevallen en onder welke voorwaarden een werkgever aansprakelijk gesteld kan worden voor schade ten gevolge van een arbeidsongeval conform artikel 7:658 BW. Indien duidelijk is onder welke omstandigheden een werkgever al dan niet aansprakelijk wordt geacht, en dus blijkt onder welke omstandigheden al dan niet wordt voldaan aan de zorgplicht, dan kunnen aan Van Noort aanbevelingen worden gedaan met betrekking tot de zorgplicht, om zo aansprakelijkheid in de toekomst te voorkomen en om, indien nodig, het veiligheidsbeleid van Van Noort aan te scherpen.

Voor dit onderzoek wordt alleen gekeken naar de werkgeversaansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW. Het moet gaan om schade die is geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Is hiervan geen sprake, dan is er onder omstandigheden een aanvullende aansprakelijkheid op grond van goed werkgeverschap conform artikel 7:611 BW.⁶ Een beroep op goed werkgeverschap gaat weliswaar om ongevallen die arbeidsgerelateerd zijn, maar niet te kwalificeren zijn als de 'klassieke'. Hierbij kan

⁵ Kamerstukken II 1993/94, 23438, 3, p. 38 (MvT).

⁶ Van Genderen e.a. 2015, p. 146.

worden gedacht aan ongevallen bij bedrijfsuitjes en aan verkeersongevallen.⁷ In dit onderzoek wordt geen aandacht besteed aan artikel 7:611 BW.

§1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

Doelstelling

Het doel is om Van Noort te adviseren over de zorgplicht van een werkgever, zodat werkgeversaansprakelijkheid bij arbeidsongevallen in opslagloodsen en bij het in- en uitladen van het transport kan worden voorkomen door middel van wet- en regelgeving, literatuur-, dossier- en jurisprudentieonderzoek.

Centrale vraag

Welk advies kan aan Van Noort gegeven worden inzake de zorgplicht, zodat werkgeversaansprakelijkheid bij arbeidsongevallen in opslagloodsen en bij het in- en uitladen van het transport kan worden voorkomen door middel van wet- en regelgeving, literatuur-, dossier- en jurisprudentieonderzoek?

Deelvragen

1. Wat houdt de zorgplicht volgens de wet- en regelgeving in?
2. Wanneer wordt voldaan aan de zorgplicht om werkgeversaansprakelijkheid te voorkomen bij literatuuronderzoek?
3. Hoe is het beleid van Van Noort geregeld om de veiligheid van de werknemers te waarborgen?
4. Welke feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter bij het bepalen of de werkgever aansprakelijk is voor het arbeidsongeval bij jurisprudentieonderzoek?
5. Welke feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter bij het bepalen of de werkgever niet aansprakelijk is voor het arbeidsongeval bij jurisprudentieonderzoek?

§1.3 Methoden van onderzoek

Het onderzoek bestaat uit twee delen: het theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte en het praktijkonderzoeksgedeelte. Hieronder wordt per deelvraag toegelicht van welke onderzoeksmethode gebruikgemaakt wordt.

Deelvraag 1 behoort tot het theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte. Voor beantwoording van deze deelvraag wordt gebruikgemaakt van een wetsanalyse op grond van art. 7:658 lid 1 BW en aan de hand van parlementaire stukken van art. 7:658 BW. Ook wordt gebruikgemaakt van literatuuronderzoek.

⁷ Letselschade kenniscentrum, 'Verschillen tussen artikel 7:658 en 7:611 BW', letselschade-kenniscentrum.nl.

Ook deelvraag 2 behoort tot het theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte. Voor beantwoording van deze deelvraag wordt gebruikgemaakt van een wetsanalyse op grond van art. 7:658 lid 2 BW en literatuuronderzoek.

Voor het verrichten van literatuuronderzoek wordt zowel bij deelvraag 1 als bij deelvraag 2 gebruikgemaakt van verschillende handboeken. Bij elk van de deelvragen wordt een combinatie van handboeken gebruikt. Alle handboeken zijn opgenomen in de literatuurlijst.

Deelvraag 3 behoort tot het praktijkonderzoeksgedeelte. Deze deelvraag wordt beantwoord door de schriftelijke stukken van Van Noort te onderzoeken. Deze stukken bestaan uit de arbeidsovereenkomst, de cao Beroepsgoederenvervoer, het huishoudelijk reglement, de VGM Checklist 2008, het VCA-certificaat en de personeelsdossiers.

Deelvraag 4 behoort tot het praktijkonderzoeksgedeelte. Deze deelvraag wordt beantwoord op basis van jurisprudentieonderzoek. Hierbij worden uitspraken van de rechtbank geanalyseerd om te beoordelen onder welke feiten en omstandigheden de rechter een werkgever aansprakelijk acht voor het arbeidsongeval.

Ook deelvraag 5 behoort tot het praktijkonderzoeksgedeelte, en ook deze deelvraag wordt beantwoord op basis van jurisprudentieonderzoek. Hierbij worden uitspraken van de rechtbank geanalyseerd om te beoordelen onder welke feiten en omstandigheden de rechter een werkgever niet aansprakelijk stelt voor het arbeidsongeval.

De uitspraken voor deelvragen 4 en 5 zijn geselecteerd op arbeidsongevallen die kunnen plaatsvinden in opslagloodsen en bij het in- en uitladen van transport, om een zo goed mogelijk beeld te kunnen geven van de zorgplicht in dergelijke situaties. Omdat de uitspraken zijn geselecteerd op arbeidsongevallen die kunnen plaatsvinden in opslagloodsen en bij het in- en uitladen van transport, zijn dus ook uitspraken geselecteerd waarbij het arbeidsongeval elders heeft plaatsgevonden, maar waarbij de kans bestaat dat een dergelijk ongeval ook kan plaatsvinden bij opslagloodsen en bij het in- en uitladen van transport.

De keuze voor deze uitspraken is gebaseerd op de zoekresultaten op rechtspraak.nl. Voor het vinden van de uitspraken is de zoekopdracht 'zorgplicht' verfijnd door bij te voegen: 'artikel 7:658 BW', 'werkgever', 'ongeval', 'transport', 'opslag' en 'machine'. Uit de zoekresultaten zijn uitspraken gefilterd die aansluiten bij het onderzoek.

De uitspraken zijn gefilterd op basis van de topics die voor dit onderzoek worden gebruikt. De topics zijn algemene zaken die in de uitspraken worden bestudeerd. Door deze topics in de uitspraken te analyseren, kan inzichtelijk worden gemaakt wanneer een werkgever al dan niet voldoet aan de zorgplicht. Om die reden is het ook niet van belang dat alle uitspraken arbeidsongevallen betreffen die hebben plaatsgevonden bij opslagloodsen of bij het in- en uitladen van transport.

De topics die voor de beantwoording van deelvragen 4 en 5 worden gebruikt, luiden als volgt:

- Kenbaarheid van het gevaar
- De te verwachten onoplettendheid van de werknemer
- Getroffen maatregelen en gegeven aanwijzingen
- Gevaren van algemene bekendheid
- Gedegen toezicht
- Beroep op ervaren werknemer
- Aansprakelijkheid werkgever

De topics zijn geselecteerd aan de hand van literatuur en uitspraken. In de literatuur wordt gesproken over de 'redelijke zorgverplichting' van een werkgever en wat daaruit voortvloeit. Wat in een concrete situatie redelijk is, hangt af van alle omstandigheden van het geval.⁸ Daarbij zijn de geselecteerde topics van belang. De uitspraken zijn gelezen en daarbij is nagegaan of de rechter ook daadwerkelijk de topics toetst. In elke uitspraak komen bijna alle topics aan bod. Aan de hand van de beoordelingen van de rechter kan een analyse worden gemaakt en kan per topic worden vergeleken en bekeken wat op grond van de analyse kan worden geconcludeerd over de zorgplicht van de werkgever.

De keuze voor uitspraken in eerste aanleg is gebaseerd op het feit dat in het hoger beroep minder voor dit onderzoek relevante uitspraken te vinden zijn.

Alle geselecteerde uitspraken sluiten aan op de formulering van deelvragen 4 en 5:

4. Welke feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter bij het bepalen of de werkgever aansprakelijk is voor het arbeidsongeval blijkens jurisprudentieonderzoek?

⁸ Van Drongelen 2013, p. 33.

5. Welke feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend geweest voor de rechter bij het bepalen of de werkgever niet aansprakelijk is voor het arbeidsongeval blijkens jurisprudentieonderzoek?

Er zijn in totaal 22 uitspraken. In 16 uitspraken wordt geoordeeld dat sprake is van schending van de zorgplicht, en dat daarmee de werkgever aansprakelijk is. In 6 uitspraken wordt geoordeeld dat er geen sprake is van schending van de zorgplicht en dat de werkgever niet aansprakelijk is. De ongelijke verhouding tussen de soorten uitspraken vloeit hoogstwaarschijnlijk voort uit het feit dat gezocht is naar arbeidsongevallen die voor dit onderzoek relevant zijn. De uitspraken die worden gebruikt voor deelvraag 4 en 5 staan opgenomen in de literatuurlijst.

Door uitspraken te analyseren waarin de werkgever zowel aansprakelijk als niet aansprakelijk wordt geacht, wordt inzichtelijk welke feiten en omstandigheden doorslaggevend zijn voor de aansprakelijkstelling van de werkgever. Aan de hand daarvan kan de zorgplicht worden bekeken: Wanneer blijkt volgens de rechter al dan niet te worden voldaan aan de zorgplicht?

2. De zorgplicht van de werkgever

In dit hoofdstuk wordt de zorgplicht van de werkgever nader toegelicht. Allereerst wordt gekeken naar de parlementaire geschiedenis van art. 7:658 BW. Om welke reden is art. 7:658 BW in het leven geroepen? Is het noodzakelijk dat een dergelijke bepaling wordt opgenomen in het burgerlijk wetboek, aangezien boek 6 een bepaling over onrechtmatige daad bevat? Vervolgens wordt de omvang van de zorgplicht besproken. Daarbij staat lid 1 van art. 7:658 BW centraal. Waar heeft de zorgplicht betrekking op? Hoe worden de aanduidingen van art. 7:658 BW ingevuld?

§2.1 Wetsgeschiedenis van art. 7:658 BW

Tot 1906 was er nauwelijks wetgeving op het gebied van arbeidsrecht, laat staan op het gebied van werkgeversaansprakelijkheid. Het stelsel van werkgeversaansprakelijkheid werd dan ook ontwikkeld aan de hand van de algemene artikelen van onrechtmatige daad.⁹ Deze artikelen boden de werknemer weinig uitkomst, omdat het begrip onrechtmatige daad in die tijd nog beperkt werd uitgelegd.¹⁰ Daarnaast lag de bewijslast geheel bij de werknemer. Daarom was het voor een werknemer erg risicovol om een werkgever aansprakelijk te stellen. Daarnaast kostte het veel geld om een procedure te starten. Ziekte en invaliditeit waren overigens 'typische' werknemersrisico's, waarvoor de werkgever in principe niet aansprakelijk gesteld kon worden, tenzij sprake was van schuld van de werkgever of een collega-werknemer.¹¹ Alleen dan werd een schadevergoeding wegens een arbeidsongeval gehonoreerd.

Rond 1906 is art. 1638x BW in werking getreden, waarin de plicht van de werkgever werd opgenomen om zijn werknemer te beschermen tegen gevaar. Bij de invoering van art. 1638x BW rezen bezwaren, onder andere door het feit dat in het burgerlijk wetboek al bepalingen bestonden waaruit die verplichting zou voortvloeien.¹² Desondanks is het artikel opgenomen. Na intreding van het artikel was de werkgever niet langer gevrijwaard van aansprakelijkheid en kwam de nadruk te liggen op bescherming van de werknemer. Na die tijd is jurisprudentie rond dit artikel ontstaan, waarvan een gedeelte heeft geleid tot de huidige tekst van art. 7:658 BW.

Met ingang van 1 april 1997 is art. 1638x bij de vaststellingswet titel 7.10 van het nieuwe Burgerlijk Wetboek gewijzigd. Bij wijziging van deze wet is art. 7:658 BW in de plaats gekomen van art. 1638x BW. De vraag rees of een bijzondere regeling in titel 7.10

⁹ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 557.

¹⁰ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 558.

¹¹ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 558.

¹² Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 558.

nog noodzakelijk was, omdat boek 6 algemene bepalingen bevat aan de hand waarvan de vragen, die zich op het terrein van art. 1638x BW bevinden, beantwoord kunnen worden en waarbij op grond van dit artikel ongeveer hetzelfde resultaat werd bereikt.¹³ De vraag naar de noodzakelijkheid is bevestigend beantwoord. Ten eerste kan het opnemen van bijzondere regels ervoor zorgen dat een werkgever zijn aansprakelijkheid kan uitsluiten of beperken¹⁴. Ten tweede was er een aanleiding om een wettelijke regeling vast te leggen over de bewijslastverdeling.

Bij invoering van art. 7:658 BW heeft de wetgever beoogd om een strakkere lijn te creëren. Art. 1638x lid 1 BW luidde als volgt:

De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen, waarin of waarmee de arbeid wordt verricht, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, dat de arbeider tegen gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed zover beschermd is als redelijkerwijze in verband met de aard van de arbeid gevergd kan worden.

De aanduiding 'gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed' is in lid 1 geschrapt,¹⁵ omdat de zorgplicht van de werkgever op grond van art. 7:658 BW rechtstreeks gericht is op het voorkomen van schade en niet op bescherming tegen gevaar, zoals in art. 1638x BW. Volgens de memorie van toelichting is het schrappen van deze aanduiding op geen enkele wijze een beperking voor de mogelijkheid om een werkgever aansprakelijk te stellen.

De aanduiding 'schade' in art. 7:658 BW omvat vermogensschade en ideële schade.¹⁶ Uit art. 6:95 BW jo. art. 6:96 BW jo. art. 6:106 BW vloeit voort dat de schade die op grond van een wettelijke verplichting tot schadevergoeding moet worden vergoed, bestaat uit vermogensschade en ideële schade. Daarom is gekozen voor de aanduiding 'schade', en niet voor 'alle schade'.

De bewijslastverdeling van art. 1638x BW werd ten tijde van de invoering van het vernieuwde Burgerlijk Wetboek als verouderd beschouwd.¹⁷ Op grond van art. 1638x BW gold dat de stel- en bewijsplicht op de werknemer rustte. De Hoge Raad had hierop voor de totstandkoming, in het arrest van 25 juni 1982, al geanticipeerd. In dit arrest is

¹³ Kamerstukken II, 1993/94, 23438, 3, p. 38 (MvT).

¹⁴ Kamerstukken II, 1993/94, 23438, 3, p. 38 (MvT).

¹⁵ Kamerstukken II, 1993/94, 23438, 3, p. 38 (MvT).

¹⁶ Kamerstukken II, 1993/94, 23438, 3, p. 39 (MvT).

¹⁷ Kamerstukken II, 1993/94, 23438, 3, p. 39 (MvT).

bepaald dat de rechter aan de omstandigheden van het geval vermoedens kan ontleen op grond waarvan de rechter de bewijslast geheel of ten dele bij de werkgever kan leggen.¹⁸ Met invoering van art. 7:658 BW heeft de rechter deze vrijheid niet meer, aangezien de wetgever ervoor heeft gekozen de bewijsplicht van de werkgever op te nemen in lid 2 van art. 7:658 BW.

§2.2 Omvang van de zorgplicht

Op grond van art. 7:658 BW rust op de werkgever een zorgplicht jegens de werknemer. Deze zorgplicht heeft betrekking op meerdere factoren, allereerst op het inrichten en onderhouden van 'lokalen, werktuigen en gereedschappen'.¹⁹ Daarnaast heeft de zorgplicht betrekking op het treffen van 'zodanige maatregelen' en het verstrekken van 'aanwijzingen' om ervoor te zorgen dat een werknemer geen schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De zorgplicht van de werkgever komt alleen naar voren indien sprake is van 'in de uitoefening van de werkzaamheden'.

De zorgplicht komt erop neer dat een werkgever ervoor moet zorgen dat de gezondheid en de veiligheid van zijn werknemers binnen het bedrijf worden bevorderd.²⁰

§2.3 Lokalen, werktuigen en gereedschappen

De zorgplicht van de werkgever heeft betrekking op de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de werknemer de arbeid doet verrichten. In paragraaf 2.3.1 wordt uitgelegd wat de aanduiding lokalen inhoudt. Vervolgens wordt in paragraaf 2.3.2 uitgelegd hoe de zorgplicht betrekking heeft op werktuigen en gereedschappen.

§2.3.1 Lokalen

De zorgplicht van de werkgever heeft onder andere betrekking op het inrichten en onderhouden van lokalen. Dit is in dit verband een vaag begrip, dat daarom ruim uitgelegd dient te worden. Het begrip 'lokalen' omvat niet alleen besloten ruimten, maar ook open ruimten. Hierbij kan worden gedacht aan werkplekken, maar afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan het begrip meer omvatten dan alleen een plek waar de arbeid wordt verricht. Het begrip omvat eigenlijk het 'werkmilieu'. Situaties die zich hierbij kunnen voordoen zijn: werken op externe locaties, werken bij mensen thuis of goederen die bij derden moeten worden gehaald of gebracht.²¹ Indien een werknemer voor zijn werk op plekken komt die niet als arbeidsplaats kunnen worden gezien, kan de

¹⁸ HR 25 juni 1982, ECLI:NL:HR:1982:AG4420, r.o. 3.4.

¹⁹ Van Drongelen 2013, p. 15.

²⁰ Van Drongelen 2013, p. 15.

²¹ C. Blanken & A.H.M. van Noort, 'Werkgevers aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen, een update – Hoe zit het ook alweer met? – Alles nog eens op een rijtje', PIV 1 december 2015, stichtingpiv.nl.

zorgplicht zo ver strekken dat de werkgever ten aanzien van de uitoefening van de werkzaamheden daar maatregelen treft of aanwijzingen geeft om schade die de werknemer kan lijden zoveel mogelijk te voorkomen.²² Deze zorgplicht geldt ondanks het feit dat de werkgever geen enkele zeggenschap heeft over de gesteldheid, de inrichting, het gebruik door anderen en de veiligheid van dergelijke plekken.²³

Een goed voorbeeld hiervan is een bouwterrein. Op het gehele bouwterrein wordt arbeid verricht, voor een deel niet in opdracht van de werkgever. De Hoge Raad oordeelt dat de zorgplicht van de werkgever zich in deze situatie niet alleen beperkt tot de eigen werkplek van de werknemer, maar ook betrekking heeft op het gehele bouwterrein, voor zover daar door derden wordt gewerkt.²⁴

Het begrip 'werkmilieu' kent echter wel zijn grenzen. Zo geldt de zorgplicht van een werkgever niet wanneer een werknemer een ongeval krijgt terwijl hij op weg is naar zijn werk.²⁵ Daar komt bij dat het ongeval niet heeft plaatsgevonden in de uitoefening van de werkzaamheden.

§2.3.2 Werktuigen en gereedschappen

De zorgplicht heeft niet alleen betrekking op het inrichten en onderhouden van lokalen, maar ook op de werktuigen en gereedschappen waarmee de werkgever de werknemer de arbeid doet verrichten.

Deze zorgplicht heeft in beginsel betrekking op de gereedschappen en werktuigen die de werkgever ter beschikking stelt aan zijn werknemers. De werkgever heeft de plicht om ervoor te zorgen dat de werknemers geen schade lijden in de uitoefening van de werkzaamheden als gevolg van niet goed onderhouden of onveilige werktuigen en gereedschappen. De zorgplicht geldt ook wanneer de werkgever de werktuigen en gereedschappen huurt van een derde en ter beschikking stelt aan zijn werknemers.²⁶ Dit geldt des te meer als het gaat om gereedschappen of werktuigen die een veiligheidsrisico met zich meebrengen.

Gereedschap van een werknemer valt in principe niet onder de zorgplicht van de werkgever. Dit kan anders liggen als de werkgever de werknemer heeft opgedragen om eigen gereedschap mee te nemen naar het werk en te gebruiken. Tevens is de situatie

²² HR 12 december 2008, NJ 2009, 332 (Maatzorg/Van der Graaf).

²³ C. Blanken & A.H.M. van Noort, 'Werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen, een update – Hoe zit het ook alweer met? – Alles nog eens op een rijtje', PIV 1 december 2015, stichtingpiv.nl.

²⁴ HR 1 juli 1993, NJ 1993, 687.

²⁵ HR 16 november 2001, JAR 2001, 260.

²⁶ HR 20 januari 2006, JAR 2006, 50.

weer anders indien de werkgever tekortgeschoten is in het geven van de benodigde instructies of in het houden van het vereiste toezicht.

Daarnaast heeft de zorgplicht van de werkgever betrekking op de grond- en hulpstoffen die door het bedrijf gebruikt worden, en op bedradingen, pijpleidingen en dergelijke.²⁷

§2.4 Maatregelen treffen en aanwijzingen geven

De zorgplicht van een werkgever heeft verder betrekking op het treffen van maatregelen en het geven van aanwijzingen. In paragraaf 2.4.1 wordt uitgelegd wat wordt verstaan onder het treffen van maatregelen. Vervolgens wordt in paragraaf 2.4.2 uitgelegd wat wordt verstaan onder het geven van aanwijzingen.

§2.4.1 Maatregelen treffen

Een werkgever dient volgens de zorgplicht maatregelen te treffen voor het verrichten van arbeid door de werknemers, zodat de veiligheid en gezondheid van de werknemers wordt bevorderd. Het gaat hierbij om technische maatregelen.

Allereerst dient gedacht te worden aan de Arbeidsomstandighedenwet en aan de daaruit voortvloeiende voorschriften in het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling. De wetgeving schrijft onder andere voor welke maatregelen genomen dienen te worden bij het inrichten van arbeidsplaatsen, bij het werken met gevaarlijke stoffen en bij het gebruiken van arbeidsmiddelen.

De werkgever heeft ten aanzien van de veiligheid binnen het bedrijf een onderzoeksplicht.²⁸ Deze onderzoeksplicht vloeit voort uit de Arbeidsomstandighedenwet (art. 5 Arb.wet).²⁹ De werkgever dient zich actief op te stellen: hij moet zich oriënteren op risico's van (nieuwe) bedrijfsmiddelen. Wanneer hij risico's heeft geconstateerd, zal hij moeten onderzoeken welke maatregelen hij hiervoor dient te treffen.

Het treffen van maatregelen ligt in bepaalde werksituaties niet altijd voor de hand. Toch kan het zo zijn dat het de werkgever wel wordt toegerekend dat hij bepaalde maatregelen niet heeft getroffen. Zo heeft de Hoge Raad³⁰ in de volgende zaak als volgt beoordeeld: Een werknemer moest bij sloopwerkzaamheden asbesthoudende dakplaten van binnenuit een loods verwijderen. Om het verwijderen van de dakplaten van binnenuit mogelijk te maken, begaf de werknemer zich op het dak van de loods om de platen los te

²⁷ Kamerstukken II, 1993/94, 23438, 3, p. 38 (MvT).

²⁸ HR 2 oktober 1998, JAR 1998/228 (De erven Cijssouw/De Schelde).

²⁹ Van Genderen e.a. 2015, p. 138.

³⁰ HR 9 februari 2007, JAR 2007, 71 (Feenstra/Haije).

schroeven. De werknemer zakt door het dak en komt ten val. De werknemer was 'veiligheidsdeskundige' en had in het verleden ook sloopwerkzaamheden geleid. De Hoge Raad overweegt dat de werkgever verantwoordelijk was voor de beslissing om bij de uit te voeren werkzaamheden geen gebruik te maken van een schaarlift, een vangnet of een veiligheidslijn.³¹ Tevens had de werkgever, als vast was komen te staan dat de platen niet van binnenuit hadden kunnen worden verwijderd en dus van buitenaf losgeschroefd hadden moeten worden, valbeschermingsmaatregelen moeten nemen. Ook oordeelt de Hoge Raad dat, al zou komen vast te staan dat de werknemer valbeschermingsmaatregelen niet noodzakelijk vond, de werkgever uitdrukkelijk opdracht had moeten geven om die maatregelen wel te treffen. Dat een werknemer een 'veiligheidsdeskundige' is, doet niets af aan het feit dat de werkgever verantwoordelijk is voor het nemen van maatregelen.³²

De zorgplicht voor het treffen van maatregelen is dus erg ruim, maar soms ligt het treffen van maatregelen ook voor de hand, bijvoorbeeld wanneer iemand op een bouwmarkt werkt en daarbij lege pallets van 25 kilo moet opruimen. Deze werkzaamheden brengen het risico met zich mee dat de pallets op de voeten van een werknemer kunnen vallen. De werkgever schiet tekort in zijn zorgplicht als hij niet de maatregel neemt om de werknemer te voorzien van veiligheidsschoenen.³³

§2.4.2 Aanwijzingen geven

Tot slot geldt de zorgplicht van een werkgever ook bij het geven van aanwijzingen. Een werkgever moet zijn werknemers zodanig aanwijzingen geven dat zij daardoor geen schade lijden tijdens de uitoefening van werkzaamheden. Bij het geven van aanwijzingen moet worden gedacht aan het geven van instructies, voorschriften en voorlichting. Ook speelt hier het daadwerkelijk houden van toezicht een rol. Dit worden ook wel gedragsregulerende en organisatorische maatregelen genoemd. Een werkgever kan niet aan zijn zorgplicht ontkomen door te zeggen dat zijn werknemers de aanwijzingen niet opvolgen. Wanneer werknemers de voorschriften en instructies niet opvolgen, kan dit de werkgever worden aangerekend als hij er niet voor heeft gezorgd dat de instructies en voorschriften ook daadwerkelijk worden nageleefd.

§2.5 In de uitoefening van de werkzaamheden

Zoals zojuist besproken heeft de zorgplicht betrekking op het inrichten en onderhouden van lokalen, werktuigen en gereedschappen en op het treffen van maatregelen en het geven van aanwijzingen. Het een en ander dient wel in verband te staan met de

³¹ Van Drongelen 2013, p. 19.

³² Van Genderen e.a. p, 139.

³³ Hof Amsterdam 10 april 2008, JAR 2008, 140.

uitoefening van de werkzaamheden. De aanduiding 'in de uitoefening van de werkzaamheden' kan ruim worden uitgelegd, maar kent wel grenzen.

Zo is er bijvoorbeeld geen sprake van 'in uitoefening van de werkzaamheden' indien een werknemer die de functie heeft van vrachtwagenchauffeur behulpzaam is bij het laden en lossen, omdat het niet aannemelijk is dat dit tot zijn functieomschrijving behoort.

De vraag of de zorgplicht ook in de thuissituatie van een werknemer rust op de werkgever, kan ontkennend worden beantwoord. Voor de invulling van de zorgplicht is het namelijk van belang³⁴ welke zeggenschap de werkgever heeft over de werkplek en welke bevoegdheid hij heeft om de werknemer aanwijzingen te geven over de manier waarop hij zijn werkzaamheden dient uit te oefenen.³⁵ Op de werkplek heeft de werkgever deze zeggenschap, maar in de thuissituatie niet. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan een werkgever aangesproken worden op aansprakelijkheid in een thuissituatie. Dan moet echter gedacht worden aan een beroep op art. 7:611 BW op grond van 'goed werkgeverschap', niet aan een beroep op art. 7:658 BW. Een voorbeeld van een dergelijk uitzonderlijk geval ontstaat wanneer een cliënt een reclasseringsambtenaar naar zijn huis volgt en vervolgens zwaar mishandelt. De werkgever is ervan op de hoogte dat zijn werknemers cliënten begeleiden die ook voor de werknemers 'gevaarlijk' zijn. Echter, een beroep op art. 7:658 BW kan in dit geval niet baten, omdat voor de invulling van 'in de uitoefening van de werkzaamheden' de zeggenschap en bevoegdheid van de werkgever ontbreken.

Bij een vrachtwagenchauffeur, die voor zijn beroep onderweg is, is het duidelijk dat aan de voorwaarden voor invulling van de zorgplicht wordt voldaan. Vrachtwagenchauffeurs zijn namelijk met hun eigenlijke werkplek, de vrachtwagen, onderweg. Daarom geldt de zorgplicht bij het beroepsmatig onderweg zijn.

Naast het beroepsmatig onderweg zijn, kunnen ongevallen zich ook voor doen bij de situaties woon-werkverkeer en werk-werkverkeer. De situatie woon-werkverkeer valt niet onder de zorgplicht van een werkgever,³⁶ ook niet wanneer overuren geclaimd kunnen worden voor de rit of wanneer de werknemer thuis nog moest werken. De situatie werk-werkverkeer valt echter wel onder de zorgplicht van de werkgever, indien sprake is van zeggenschap en bevoegdheid van de werkgever.

³⁴ HR 22 januari 1999, JAR 1999, 44.

³⁵ Van Drongelen 2013, p. 28.

³⁶ Van Genderen e.a. 2015, p. 147.

Tijdens personeelsuitjes kunnen ook ongelukken voorkomen. De werkgever is alleen aansprakelijk voor het ongeval als er een nauwe relatie bestaat tussen het personeelsuitje en de normale werkzaamheden. Ook hier speelt de zeggenschap van de werkgever en zijn bevoegdheid tot het geven van aanwijzingen een rol. Als die relatie ontbreekt, dan rust op de werkgever geen zorgplicht. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer het personeelsuitje buiten werktijd valt en geheel vrijwillig is. Als op een werknemer een druk wordt uitgeoefend om bij een evenement aanwezig te zijn, uit hoofde van zijn functie, dan ligt dat anders. Derhalve komt het erop neer dat voor de toepasselijkheid van de zorgplicht bij dergelijke evenementen de positie van de werknemer binnen een bedrijf, de morele druk die op de betrokkene kan worden uitgeoefend om deel te nemen, of de wijze waarop het evenement is ingericht, aanknopingspunten opleveren.³⁷

§2.6 Tussenconclusie

Met invoering van art. 7:658 BW is veel veranderd ten opzichte van het oude art. 1638x BW. Bij invoering van art. 7:658 BW bleek het nog steeds noodzakelijk om een dergelijk artikel te behouden in het Burgerlijk Wetboek, naast de algemene bepalingen van onrechtmatige daad, om de werkgever een mogelijkheid te kunnen bieden om aansprakelijkheid te beperken of uit te sluiten. Ook was het noodzakelijk om de werknemer meer te beschermen en om daarom de bewijslast bij de werkgever te leggen. De zorgplicht, zoals die nu wordt omschreven in art. 7:658 BW, heeft betrekking op het voorkomen van schade, niet op het beschermen van gevaar. De zorgplicht heeft daarom betrekking op het inrichten en onderhouden van lokalen, werktuigen en gereedschappen en op het nemen van maatregelen en het verstrekken van aanwijzingen. De aanduidingen kunnen tamelijk ruim worden uitgelegd. Dit houdt in dat de zorgplicht van de werkgever ver strekt. Zo kan de zorgplicht van de werkgever strekken over een geheel bouwterrein en over gehuurde arbeidsmiddelen. Daarnaast dient een werkgever maatregelen te treffen, ook als deze niet voor de hand liggen. Tevens dient de werkgever aanwijzingen te geven. Aanwijzingen zijn instructies, voorschriften en voorlichtingen. Het geven van instructies hangt samen met het houden van toezicht op de naleving van de instructies. Het een en ander dient wel samen te hangen met 'in de uitoefening van de werkzaamheden'. De Hoge Raad hanteert hiervoor de volgende voorwaarden: zeggenschap over de situatie en bevoegdheid tot het geven van aanwijzingen.

³⁷ Van Drongelen 2013, p. 31.

3. De redelijke zorgverplichting

Nu duidelijkheid is geschapen over waarop de zorgplicht betrekking heeft, en dus over de omvang van de zorgplicht, wordt in dit hoofdstuk besproken welke factoren van belang zijn bij de invulling van de zorgplicht om aansprakelijkheid te kunnen voorkomen. Lid 2 van art. 7:658 BW regelt de aansprakelijkstelling van de werkgever. De werkgever is in beginsel aansprakelijk voor de schade van de werknemer die is geleden in de uitoefening van de werkzaamheden, tenzij hij kan aantonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Dan rijst wel de volgende vraag: Welke factoren zijn voor de invulling van de zorgplicht van belang om aansprakelijkheid te kunnen voorkomen?

§3.1 Geen absolute waarborg, maar een redelijke zorgverplichting

Het uitgangspunt van de zorgplicht die rust op de werkgever reikt niet verder dan wat redelijkerwijs van een werkgever mag worden verwacht. De zorgplicht is geen absolute waarborg.³⁸ Daarom mag en kan de werknemer ook geen absolute veiligheidsgarantie verwachten van de werkgever. De zorgplicht die op de werkgever rust houdt namelijk in dat een werkgever maatregelen dient te treffen die redelijkerwijs van hem verlangd kunnen worden en die ook bij normale toepassing daarvan de werknemer voldoende beschermen. Wat in een werkelijke situatie redelijk is, hangt af van de omstandigheden van het geval.^{39 40} Daarvoor zijn de volgende factoren van belang:⁴¹

1. De aard van de werkzaamheden;
2. De kenbaarheid van het gevaar;
3. De te verwachten onoplettendheid van de werknemer; en
4. De waarschuwingsplicht van de werkgever.

Uiteindelijk is het aan de rechter om te beoordelen welke maatregelen een werkgever redelijkerwijs heeft genomen om zijn werknemer voldoende te beschermen.⁴²

§3.2 Kenbaarheid van het gevaar

De aan het werk verbonden risico's en het inzicht dat van de werkgever kan worden verlangd spelen een belangrijke rol bij de aansprakelijkstelling. Het gaat hierbij om de kenbaarheid van het gevaar, oftewel om de bekendheid van en met de risico's die de werkzaamheden met zich meebrengen en de maatregelen die de werkgever dient te treffen om de werknemer daartegen te beschermen.⁴³ De zorgplicht is dus niet beperkt

³⁸ Van Kooten 2015, p. 80.

³⁹ Van Kooten 2015, p. 80.

⁴⁰ Van Drongelen 2013, p. 33.

⁴¹ Van Drongelen 2013, p. 33.

⁴² Van Drongelen 2013, p. 34.

⁴³ Van Drongelen 2013, p. 34.

tot het nemen van maatregelen voor de voor hem bekende gevaren. De werkgever dient ook maatregelen te nemen ten aanzien van gevaren die hij behoorde te kennen. Deze strenge zorgplicht bestaat omdat de werkgever de arbeidsomstandigheden kan bepalen, waarbij de werknemer zich daarbij in een afhankelijke positie bevindt.⁴⁴ Hij dient in principe de werkinstructies van de werkgever op te volgen. Uit de gezagsverhouding en het instructierecht vloeit een grote verantwoordelijkheid van de werkgever voort.⁴⁵

Van de geschreven en ongeschreven normen kan afgeleid worden of een werkgever bepaalde gevaren behoorde te kennen.⁴⁶ Allereerst wordt besproken welke invloed de geschreven normen dienen te hebben op de kenbaarheid van het gevaar. Vervolgens wordt besproken welke invloed de ongeschreven normen dienen te hebben op de kenbaarheid van het gevaar.

§3.2.1 Geschreven normen

Er kan een relatie worden gelegd tussen de kenbaarheid van het gevaar en de geschreven normen en aanbevelingen uit de arbeidsomstandighedenwetgeving. Hierbij moet gedacht worden aan de Arbeidsomstandighedenwet, het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling. De regels uit de arbeidsomstandighedenwetgeving lopen erg uiteen. Zo zijn niet alleen algemene verplichtingen opgenomen met betrekking tot het voeren van beleid en het verrichten van een risico-inventarisatie en –evaluatie, maar ook zeer concrete regels, zoals beeldschermarbeid, inrichting van werkplekken, methoden tegen asbestbestrijding, kledingvoorschriften in de bouw en steigervoorzieningen.

Op grond van artikel 3 lid 1 sub b van de Arbeidsomstandighedenwet dient een werkgever een arbeidsbeleid te voeren dat gebaseerd is op inzicht in de risico's die de werkzaamheden met zich mee kunnen brengen. Om die reden is de verplichting tot het doen van een risico-inventarisatie en –evaluatie ingevoerd in artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet. Hierbij worden de gevaren geïnventariseerd en worden de daaruit voortvloeiende risico's geëvalueerd. Dit leidt tot een schatting van de kans dat het gevaar zich voordoet.⁴⁷ Het is van belang dat bij de risico-inventarisatie en –evaluatie aandacht wordt besteed aan bijzondere categorieën werknemers. Soortgelijke situaties brengen bij verschillende werknemers namelijk niet soortgelijke risico's met zich mee.

⁴⁴ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 560.

⁴⁵ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 561.

⁴⁶ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 561.

⁴⁷ Van Drongelen 2013, p. 36.

De regels van de arbeidsomstandighedenwetgeving zijn grotendeels gericht aan de werkgever en zijn bedoeld om de werknemer een veilige werkplek te garanderen.⁴⁸ Het kan dan ook van grote invloed zijn op de beantwoording van de vraag of de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan, indien deze regels niet zijn nagekomen. De werkgever had op grond van de geschreven normen namelijk op de hoogte moeten zijn van de kenbaarheid van het gevaar.

Dit komt ook naar voren in het arrest Veghel/Hendriks Bouwbedrijf. In dit arrest had de werknemer zich vertild bij het dragen van een zware oven. De oven was zwaarder dan de tilvoorschriften van 50 kilogram per persoon, waardoor de werkgever aansprakelijk was voor de gevolgen. De Hoge Raad wees hierbij nadrukkelijk op de bepaling van het Arbeidsomstandighedenbesluit op grond waarvan de werkgever de arbeid zodanig dient te organiseren en zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemer dient te stellen, dat diens fysieke belasting niet tot gevaren leidt voor diens veiligheid en gezondheid.⁴⁹ De Hoge Raad acht de bepaling van het Arbeidsomstandighedenbesluit van belang voor de inhoud van de zorgplicht.

§3.2.2 Ongeschreven normen

Het naleven van de regels van de arbeidsomstandighedenwetgeving betekent echter niet dat de werkgever heeft voldaan aan zijn zorgplicht.⁵⁰ De plicht om werknemers te behoeden voor schade in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden gaat verder dan de verplichtingen die de arbeidsomstandighedenwetgeving bij de werkgever legt. De regels van de arbeidsomstandighedenwetgeving kunnen worden aangemerkt als minimumregels voor de zorgplicht van art. 7:658 BW.⁵¹

Op grond van artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet moet een werkgever een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid voeren. Van een werkgever wordt verlangd dat hij een zelfstandig preventiebeleid voert, dat gericht is op het voorkomen of beperken van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Wanneer bij de aansprakelijkstelling de kenbaarheid van de risico's een grote rol speelt, dan kan de werkgever zich van aansprakelijkheid ontdoen door zich op het standpunt te stellen dat hij het risico niet kende en ook niet behoorde te kennen. Bij het ontbreken van geschreven normen kan de werkgever niet zomaar weg komen met 'ik ben me van geen kwaad bewust'. Ook bij het ontbreken van geschreven normen heeft de werkgever

⁴⁸ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 561.

⁴⁹ HR 13 juli 2007, JAR 2007/230 (Veghel/Hendriks Bouwbedrijf).

⁵⁰ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 563.

⁵¹ Van Drongelen 2013, p. 37.

een zorgplicht en indien een werknemer dan schade lijdt, dan kan de werkgever aansprakelijk worden gesteld. In de arbeidsomstandighedenwetgeving worden risico's omschreven die redelijk voor de hand liggen. Echter, ook de risico's die niet voor de hand liggen, en dus niet omschreven zijn in de wet, hebben betrekking op de zorgplicht van de werkgever. Zo is een werkgever gehouden de veiligheid en gezondheid van werknemers op een zo een hoog mogelijk niveau te brengen. Om hiervoor te zorgen rust op de werkgever een onderzoeksplicht. De werkgever zal in dat kader moeten onderzoeken welke gevaren de door hem gebruikte hulpmiddelen voor zijn werknemers kunnen opleveren.^{52 53} In welke mate een onderzoek van de werkgever kan worden verwacht, hangt af van de omstandigheden van het geval. Het is niet de bedoeling dat een werkgever ervan uitgaat dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan, als de inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (die toezicht houdt op de arbeidsomstandighedenwet) daarover verder geen op- of aanmerkingen heeft gemaakt.⁵⁴ De werkgever mag een dergelijke inspectie niet afwachten,⁵⁵ omdat de inspectie SZW niet is uitgerust voor een grondige risicoanalyse en omdat dit ook niet van de inspectie SZW mag worden verwacht. Het uitvoeren van een grondige risicoanalyse is ook niet aan de inspectie SZW, aangezien de onderzoeksplicht niet rust op de overheid, maar op de werkgever.

§3.3 De te verwachten onoplettendheid van de werknemer

Bij een werknemer die steeds dezelfde werkzaamheden verricht en daarnaast dagelijks omgaat met machines en andere apparatuur, bestaat de kans dat zijn alertheid afneemt en dat hij minder voorzichtig te werk gaat. De werkgever is verplicht rekening te houden met deze te verwachten onoplettendheid van de werknemer. De werkgever moet rekening houden met het ervaringsfeit dat de gebruiker van een machine door de dagelijkse omgang niet meer steeds alle voorzichtigheid in acht zal nemen die nodig is om ongelukken te voorkomen.⁵⁶

Daarom is de werkgever gehouden zodanige technische maatregelen te treffen dat de gevaren die uit onoplettendheid voortvloeien zoveel mogelijk worden voorkomen.^{57 58}

Hierbij kan worden gedacht aan het afschermen van machines, aan het aanbrengen van automatische beveiligingen en aan het ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

⁵² Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 564.

⁵³ HR 29 april 1983, NJ 1984, 19 (De Vries/Kruijt).

⁵⁴ Van Drongelen 2013, p. 37.

⁵⁵ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 563.

⁵⁶ HR 11 november 2005, JAR 2005, 287.

⁵⁷ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 566.

⁵⁸ Van Drongelen 2013, p. 41.

Dat een werkgever technische maatregelen moet treffen wordt verder uitgewerkt in het arrest Roeffen/Thijssen. In het arrest Roeffen/Thijssen heeft een ongeval plaatsgevonden doordat de zwenkwielen van een rolsteiger niet waren voorzien van remsystemen. Dit is in strijd met de wettelijke voorschriften. De werkgever voerde het verweer dat aan de werknemers de opdracht was gegeven om de rolsteiger met latten vast te zetten. De rechter oordeelde dat het vastzetten van de rolsteiger met latten onvoldoende was, omdat de latten iedere keer moeten worden meegebracht en afzonderlijk moeten worden vastgezet aan de rolsteiger. Daarbij acht de rechter ook van belang dat sprake is van een ervaringsfeit: De gebruiker zal door dagelijkse omgang met dergelijke werktuigen niet meer steeds alle voorzichtigheid betrachten die in dit soort situaties wel noodzakelijk is.⁵⁹

Ook al wordt van de werknemer verlangd dat hij bepaalde veiligheidsmaatregelen zelf neemt, de werkgever blijft gehouden om voldoende materialen⁶⁰ ter beschikking te stellen voor de veiligheid van de werknemer.⁶¹

De Hoge Raad kwam in het arrest Van Doorn/NBM met een relevant oordeel.⁶² In deze zaak moest een werknemer samen met een collega een ladder vervoeren in een combi/pick-up. Omdat er geen bevestigingsmateriaal aanwezig was en omdat haast was geboden, nam de collega plaats in de laadbak om de ladder vast te houden. Tijdens de rit kwam de collega ten val. De Hoge Raad oordeelt dat deze zaak dient te worden beoordeeld in het licht van het ervaringsfeit. Het was voor de werkgever een voorzienbaar risico, aangezien er geen bevestigingsmateriaal aanwezig was, dat de werknemers de ladder op een risicovolle manier in de laadbak zouden vervoeren. De werkgever heeft onvoldoende rekening gehouden met het gegeven dat de dagelijkse ervaring met een bepaalde werksituatie leidt tot vermindering van voorzichtigheid.⁶³

Uit het ervaringsfeit vloeit voort dat het niet voldoende is om eenmalig instructies te verstrekken over de in acht te nemen veiligheidsvoorschriften.⁶⁴ De werkgever zal gedegen toezicht moeten houden op de mate waarin de werknemers de veiligheidsinstructies naleven.⁶⁵ Het gaat daarbij wel om direct toezicht. Daarom is het niet voldoende dat alleen collega's onderling elkaar corrigeren.⁶⁶ Zelfs als een werkgever toezicht houdt op de naleving van veiligheidsvoorschriften, maar nalaat om bij een

⁵⁹ HR 22 maart 1991, NJ 1991, 420 (Roeffen/Thijssen).

⁶⁰ HR 18 september 1998, NJ 1999, 45 (Van Doorn/NBM).

⁶¹ Van der Voet, Even & Van Vliet 2015, p. 566.

⁶² HR 18 september 1998, NJ 1999, 45 (Van Doorn/NBM).

⁶³ Van Drongelen 2013, p. 41.

⁶⁴ Van Drongelen 2013, p. 41.

⁶⁵ Van Genderen e.a. 2015, p. 139.

⁶⁶ Van Drongelen 2013, p. 41.

overtreding sanctiemaatregelen te nemen, kan de werkgever aansprakelijk worden gesteld.

§3.4 De waarschuwingsplicht

De waarschuwingsplicht hangt samen met de te verwachten onoplettendheid van de werknemer. De vraag is of een werkgever, op grond van de op hem rustende zorgplicht, de werknemer dient te waarschuwen voor mogelijke gevaren. Bij gevaren van algemene bekendheid kan een waarschuwing van de werkgever achterwege blijven. Hierop is echter wel kritiek geleverd, omdat juist de gevaren voorkomen waarmee de werknemer in het dagelijks leven wordt geconfronteerd. Daarbij dient ook te worden gedacht aan het feit dat bij tamelijk onschuldige werkzaamheden het gevaar van onvoorzichtigheid dreigt. Daarom biedt het voor een werkgever geen absolute waarborg om zich te beroepen op gevaren van algemene bekendheid.

§3.5 Tussenconclusie

In beginsel is een werkgever aansprakelijk als een werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden, tenzij hij kan aantonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Het gaat hierbij om de redelijke zorgplicht. Het betreft dus niet een absolute waarborg van veiligheid voor de werknemers. Wat in een concrete situatie redelijk is, hangt af van de omstandigheden van het geval. De factoren die daarbij van belang zijn, zijn de aard van de werkzaamheden, de kenbaarheid van het gevaar, de te verwachten onoplettendheid van de werknemer en de waarschuwingsplicht die daarmee samenhangt. De literatuur geeft invulling aan deze factoren. Zo moet bij de kenbaarheid van het gevaar worden gelet op de geschreven en ongeschreven normen. De zorgplicht strekt namelijk verder dan de arbeidsomstandighedenwetgeving. Er rust een onderzoeksplicht op de werkgever voor gevaren die niet voor de hand liggen. Bij de te verwachten onoplettendheid van de werknemer moet rekening worden gehouden met het ervaringsfeit. Dit houdt in dat de gebruiker van een machine door de dagelijkse omgang niet meer steeds alle voorzichtigheid in acht zal nemen die nodig is om ongelukken te voorkomen. Tot slot rust op de werkgever een waarschuwingsplicht, die samenhangt met de te verwachten onoplettendheid van de werknemer. De werkgever kan zich niet te snel op het standpunt stellen van gevaren van algemene bekendheid, omdat dit juist de gevaren zijn die vaak voorkomen. Overigens is het nog altijd aan de rechter om te bepalen of de genomen maatregelen van de werkgever voldoende zijn, waarmee hij aan zijn zorgplicht voldoet.

4. Het veiligheidsbeleid van Van Noort

Op grond van artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet dient een werkgever te zorgen voor de gezondheid en veiligheid van de werknemer en daartoe een beleid te voeren dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.⁶⁷

Het veiligheidsbeleid van Van Noort wordt toegelicht door de arbeidsovereenkomst, het huishoudelijk reglement, het VCA-certificaat en de map Plan van Aanpak & Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) te bekijken en deze te vergelijken met de aanduidingen en factoren van art. 7:658 BW, die zijn besproken in hoofdstuk 2 en 3. Op die manier kan in kaart worden gebracht in hoeverre het veiligheidsbeleid van Van Noort in lijn is met de uitgangspunten die in de voorgaande hoofdstukken aan de orde zijn gekomen.

§4.1 Het treffen van maatregelen

In deze paragraaf wordt besproken welke maatregelen Van Noort neemt om de veiligheid van de werknemers te waarborgen.

§4.1.1 Risico-Inventarisatie en - Evaluatie

Van Noort geeft een externe deskundige periodiek opdracht tot het uitvoeren van een RI&E. De RI&E wordt minstens één keer in de vijf jaar herzien, tenzij inventarisatie eerder nodig is doordat de aard van de werkzaamheden verandert.⁶⁸

De meest recente RI&E heeft plaatsgevonden in november en december van 2014. Deze inventarisatie en evaluatie is uitgevoerd door Ro-Ad Arbodienstverlening. Ro-Ad stelt in het toetsingsrapport dat in het algemeen kan worden gesteld dat de arbeidsomstandigheden voor de werknemers goed zijn: "Dat het VCA-systeem is ingevoerd is merkbaar. Er wordt aandacht besteed aan opleiding en instructie."⁶⁹ De werknemers zijn voorzien van opleiding, instructie en cursus. In bijlage 1 is een schema opgenomen met de genoten opleidingen en trainingen. Bij uitvoering van de werkzaamheden wordt gebruikgemaakt van interne materialen en transportmiddelen. Daarbij is afgesproken dat mensen met de juiste bevoegdheden daarvan gebruikmaken. Ook zijn persoonlijke beschermingsmiddelen ruim voorhanden (zie bijlage 1). Deze worden daadwerkelijk gebruikt.⁷⁰ De arbeidsmiddelen zijn over het algemeen in goede staat en gekeurd.⁷¹

⁶⁷ Van Genderen e.a. 2015, p. 138.

⁶⁸ Risico-inventarisatie en – evaluatie 2016, p. 1.

⁶⁹ RI&E 2014, p. 5.

⁷⁰ RI&E 2014, p. 5.

⁷¹ RI&E 2014, p. 5.

Op basis van het toetsingsrapport van de Arbo-deskundige en de daaropvolgende evaluatie is een plan van aanpak opgesteld.⁷² Hierin wordt aangegeven welke maatregelen genomen moeten worden, en wanneer, hoe, en door wie deze genomen moeten worden. Het toetsingsrapport en het plan van aanpak zijn voor iedere werknemer openbaar.

Van Noort voert een RI&E uit die in overeenstemming is met de theorie besproken in hoofdstuk 3. Een werknemer is namelijk verplicht om een RI&E uit te voeren. Bij Van Noort worden de gevaren geïnventariseerd en de daaruit voortvloeiende risico's geëvalueerd. In het plan van aanpak, opgesteld na de evaluatie, valt op dat Van Noort aandacht besteedt aan bijzondere categorieën werknemers. Ook dit is in overeenstemming met de theorie uit hoofdstuk 3. Tevens ligt het veiligheidsbeleid van Van Noort op het gebied van persoonlijke beschermingsmiddelen, opleidingen en trainingen (zie bijlage 1) in lijn met de theorie beschreven in hoofdstuk 3: de werkgever is gehouden zodanige technische maatregelen te treffen dat de gevaren die een gevolg zijn van onoplettendheid zoveel mogelijk worden voorkomen. De arbodeskundige oordeelt in 2014 dat de arbeidsmiddelen over het algemeen in goede staat en gekeurd zijn. Dit laat ook blijken dat Van Noort zich houdt aan de verplichting ervoor te zorgen dat de werknemers geen schade lijden in de uitoefening van de werkzaamheden als gevolg van niet goed onderhouden of onveilige werktuigen.

§4.1.2 Laatste Minuut Risico Analyse

De Laatste Minuut Risico Analyse (LMRA) is van toepassing op alle werkzaamheden die door Van Noort worden verricht. Deze analyse dient ertoe te leiden dat een werknemer voor aanvang van zijn of haar werkzaamheden nog bekijkt wat de risico's zijn en de beheersmaatregelen doorneemt, zodat de risico's worden beheerst. Het uitgangspunt van Van Noort is dat pas met risicovolle taken wordt begonnen als afdoende maatregelen zijn genomen. De analyse wordt uitgevoerd door de betreffende werknemer en kan worden uitgevoerd middels een checklist. De analyse hoeft niet aantoonbaar te zijn. Van Noort gaat hierbij uit van het normale gezonde verstand van de werknemers.⁷³ Het uitvoeren van een LMRA kan worden gekoppeld aan het treffen van maatregelen door de werkgever zoals besproken in hoofdstuk 2. Het is wellicht een aandachtspunt dat de analyse niet aantoonbaar hoeft te zijn. Op het moment dat daadwerkelijk een ongeval voorkomt, wordt het lastig om aan te tonen dat Van Noort maatregelen als de LMRA treft.

⁷² Risico-inventarisatie en – evaluatie 2016, p. 2.

⁷³ Laatste Minuut Risico Analyse 2016, p. 1.

§4.1.3 Veiligheid, Gezondheid & Milieu Checklist Aannemers

Van Noort is in het bezit van een VCA-certificaat. VCA staat voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) Checklist Aannemers. Het VCA-programma omvat voor een bedrijf een groot aantal handvatten om veilig en gezond te werken en om het aantal ongevallen te verminderen. Het behalen van een VCA-certificaat is geen wettelijke verplichting, maar wel een gestructureerde basis op het gebied van veiligheid en gezondheid.⁷⁴ Het VCA-certificaat toont niet aan dat wordt voldaan aan de arbeidsomstandighedenwetgeving⁷⁵ en de zorgplicht conform art. 7:658 BW.⁷⁶

Van Noort heeft voor het laatst op 19 juni 2015 het VCA-certificaat behaald (zie bijlage 2). SPEN Certificatie B.V. heeft daarbij verklaard dat Van Noort voldoet aan de eisen die zijn gesteld in de VGM Checklist 2008/5.1. Door middel van een audit heeft SPEN Certificatie B.V. geïnspecteerd of Van Noort voldoet aan de VCA-eisen die zijn gesteld in de VGM Checklist.

Een VCA-certificaat is drie jaar geldig. Dit betekent dat de geldigheid van het VCA-certificaat van Van Noort afloopt op 19 juni 2018. Dit is echter alleen het geval wanneer Van Noort aan de eisen blijft voldoen. De certificatie-instelling, in dit geval SPEN Certificatie B.V., komt jaarlijks langs voor een tussentijdse audit. Als Van Noort na 19 juni 2018 gecertificeerd wil blijven, dan moet het bedrijf zich opnieuw laten certificeren volgens de geldende VCA-eisen (VGM Checklist).

Niet alleen Van Noort beschikt over een VCA-certificaat. Ook de werknemers beschikken over een B-VCA of VOL-VCA. Het behalen van een diploma is een onderdeel van de VCA-certificering van Van Noort.⁷⁷ Een van de eisen uit de VGM Checklist is namelijk dat iedere medewerker binnen drie maanden na indiensttreding in het bezit moet zijn van een VCA-diploma.⁷⁸ B-VCA staat voor VGM Checklist Aannemers Basisveiligheid. Het diploma is bedoeld voor uitvoerende werknemers. Het B-VCA-diploma toont aan dat de werknemers basiskennis bezitten over veiligheid, gezondheid en milieu.⁷⁹ De werknemer kent de wet- en regelgeving en kan gevaarlijke situaties en handelingen herkennen. Ook weet de werknemer hoe deze kunnen worden voorkomen. Het doel van het B-VCA-diploma is het scheppen van bewustzijn bij werknemers ten aanzien van de risico's die

⁷⁴ F. Jereskes, 'Aansprakelijkheid bij een bedrijfsongeval: hoe zit het precies?', Certificerings Advies Nederland 21 november 2017, certificeringsadvies.nl.

⁷⁵ W. Timp, 'Kiezen voor VCA?', Werk & Veiligheid.nl 3 april 2013.

⁷⁶ F. Jereskes, 'Aansprakelijkheid bij een bedrijfsongeval: hoe zit het precies?', Certificerings Advies Nederland 21 november 2017, certificeringsadvies.nl.

⁷⁷ 'Wat betekent VCA?', VCA Cursus, vcacursus.org.

⁷⁸ 'Wat betekent VCA?', VCA Cursus, vcacursus.org.

⁷⁹ 'Leg een goede basis met B-VCA', VCA, vca.nl.

zich kunnen voordoen tijdens de uitoefening van de werkzaamheden. Het B-VCA-diploma is tien jaar geldig. Daarna moet een werknemer opnieuw examen doen.

Daarnaast zijn een paar werknemers van Van Noort in het bezit van een VOL-VCA-diploma. Een VOL-VCA (Veiligheid voor Operationeel Leidinggevenden) is bedoeld voor leidinggevenden. Het VOL-VCA-diploma toont aan dat een leidinggevende over de basiskennis met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu beschikt, maar ook dat de leidinggevende deze basiskennis kan toepassen.⁸⁰ Een leidinggevende met een VOL-VCA-diploma is een volwaardig aanspreekpunt voor opdrachtgevers, management en werknemers.⁸¹ Het VOL-VCA-diploma laat zien dat de leidinggevende weet wat van hem of haar wordt verwacht.⁸² Ook dit diploma is tien jaar geldig. Daarna moet de leidinggevende opnieuw examen doen.

Het feit dat de werknemers VCA-diploma's behalen, is in lijn met de theorie in hoofdstuk 2. De werkgever dient namelijk maatregelen te treffen die de veiligheid en gezondheid van de werknemers bevorderen. Het doel van het VCA-diploma is het scheppen van bewustzijn bij de werknemer van de risico's die zich kunnen voordoen. Hiermee wordt een basis gelegd voor het bevorderen van de veiligheid en gezondheid van de werknemers.

§4.2 Het geven van aanwijzingen

De zorgplicht van een werkgever omvat, naast het treffen van maatregelen, ook het geven van aanwijzingen. Onder aanwijzingen worden voorschriften, voorlichtingen en instructies verstaan. Hieronder wordt per onderdeel besproken wat Van Noort onderneemt om de veiligheid van de werknemers te waarborgen.

§4.2.1 Voorschriften

Van Noort verwacht in de eerste plaats dat de werknemers het huishoudelijk reglement naleven.⁸³ Het huishoudelijk reglement is van toepassing op alle werknemers van Van Noort Bedrijven B.V. en maakt, als verwijzing, deel uit van de arbeidsovereenkomst.⁸⁴ Het huishoudelijk reglement is opgebouwd uit algemene regels, werkinstructies en procedures. Conform artikel 6 zijn werknemers verplicht bedrijfskleding en veiligheidsschoenen te dragen. Ook zijn werknemers verplicht om gebruik te maken van persoonlijke beschermingsmiddelen bij het uitvoeren van risicovolle taken. Op het VCA-publicatiebord hangt een overzicht van de risicovolle taken en het te gebruiken

⁸⁰ 'VOL-VCA geeft u de leiding in veilig en gezond werken', VCA, vca.nl.

⁸¹ 'VOL-VCA geeft u de leiding in veilig en gezond werken', VCA, vca.nl.

⁸² 'VOL-VCA geeft u de leiding in veilig en gezond werken', VCA, vca.nl.

⁸³ 'Missie, Visie en Beleid', Van Noort Bedrijven B.V., vannoot.nl.

⁸⁴ Huishoudelijk reglement 2016, p. 1.

beschermingsmiddel. Volgens artikel 9 mogen de werkzaamheden pas worden uitgevoerd als dit veilig kan geschieden. De werknemer dient zich daarbij bewust te zijn van de risico's en dient de juiste voorbereiding te treffen. De benodigde materialen dienen vooraf te worden gecontroleerd.

In paragraaf 4.1.1 is benoemd dat, op het gebied van het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen, Van Noort in lijn ligt met de theorie die is besproken in hoofdstuk 3. Ook uit het huishoudelijk reglement blijkt dat aandacht wordt besteed aan persoonlijke beschermingsmiddelen. Van Noort specificeert het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen voor de specifieke risicovolle taak. Zo is het voor werknemers inzichtelijk wat gedragen moet worden. Het zijn voorschriften waaraan werknemers zich dienen te houden, maar de voorschriften liggen ook wel in lijn met de te nemen technische maatregelen zoals besproken in paragraaf 4.1.1 doordat op een publicatiebord inzichtelijk wordt gemaakt voor de werknemers wat zij aan persoonlijke beschermingsmiddelen moeten dragen.

§4.2.2 Instructies

Bij het inwerken van nieuwe werknemers wordt gebruikgemaakt van de checklist Nieuw Personeel. Het doel van de inwerkperiode is om de werknemer wegwijs te maken binnen de organisatie en bekend te maken met de risicovolle taken van zijn functie. Tijdens de inwerkperiode wordt de werknemer geïnstrueerd over de werkzaamheden en de daarmee samenhangende risico's.

Daarnaast voert Van Noort een Taak Risico Analyse (TRA) uit als werkzaamheden worden uitgevoerd met specifieke nieuwe risico's. Het doel hiervan is om de veiligheids- en gezondheidsrisico's vast te stellen en te beheersen bij de door Van Noort uit te voeren werkzaamheden in een specifieke situatie (werkplek). Een TRA wordt opgesteld door de direct verantwoordelijke voor het werk, die minimaal in het bezit is van een diploma VOL-VCA. De TRA bevat minimaal een taakstap of activiteit, gevaar, beheersmaatregelen (opleidingseisen, training of instructie en persoonlijke beschermingsmiddelen) en acties. De uitkomsten van de TRA worden voor aanvang van het werk met alle betrokken werknemers besproken. De aanwezigheid van werknemers bij deze instructie wordt vastgelegd op het formulier Werkveiligheidsoverleg.⁸⁵

Het geven van instructies verloopt niet zoals in de theorie in hoofdstuk 3 is voorgeschreven. De theorie benoemt dat een werkgever niet kan volstaan met het eenmalig verstrekken van instructies over de in acht te nemen veiligheidsvoorschriften.

⁸⁵ Taak Risico Analyse 2016, p. 3.

Uit het onderzoek in de documenten blijkt niet dat de werknemers van Van Noort na de inwerkperiode, naast de TRA, nog worden geïnstrueerd over de werkzaamheden door een leidinggevende van Van Noort.

§4.2.3 Voorlichting

Binnen het bedrijfszorgsysteem van Van Noort bestaat een methodiek voor overleg en voorlichting. Hierbij worden relevante onderwerpen voor de uitvoering van de werkzaamheden besproken. Hierbij moet worden gedacht aan persoonlijke beschermingsmiddelen, orde en netheid, en aan de risico's van de gebruikte arbeidsmaterialen.⁸⁶ Werknemers bij Van Noort krijgen voorlichting over defensief rijgedrag, beeldschermwerk en werkhouding. Daarnaast worden toolboxmeetings (bijeenkomsten waarbij bepaalde onderwerpen worden behandeld) gehouden over val- en struikelgevaar en fysieke belasting. Het verschilt per functie welke voorlichting de werknemer krijgt.⁸⁷

§4.2.4 Toezicht

Onder het geven van aanwijzingen valt ook de verplichting tot het houden van toezicht. Van Noort moet nagaan of de maatregelen en aanwijzingen daadwerkelijk worden nageleefd. Een onderdeel daarvan is het sanctioneren, indien de werknemer na herhaaldelijke verzoeken de regels niet naleeft.

De LMRA die een werknemer uitvoert hoeft niet aantoonbaar te zijn. Een werknemer voert de LMRA geheel zelfstandig uit,⁸⁸ zonder dat daarbij een leidinggevende aanwezig is voor toezicht. Alleen het uitvoeren van de TRA gebeurt door een leidinggevende. Dit doet hij echter alleen als specifieke nieuwe risico's zich kunnen voordoen. Hiervan is alleen sprake bij projecten waarbij de werkzaamheden afwijken van de standaardwerkzaamheden.

Uit het huishoudelijk reglement blijkt dat er geen behoefte is om een sanctielijst op te stellen. De werknemers spreken elkaar aan op ongepast gedrag of op overtreding van de regels, en accepteren het als ze worden aangesproken.⁸⁹ Er is dus geen sprake van direct toezicht, maar van onderlinge correctie van collega's.

Uit personeelsdossieronderzoek blijkt dat in de jaren 1991 tot en met 2016 officiële waarschuwingen zijn gegeven. Hierbij gaat het echter om situaties als te laat komen,

⁸⁶ RI&E Van Noort 2014, p. 6.

⁸⁷ Inventarisatie in het kader van Taak-Risico-Analyse 2015, p. 5.

⁸⁸ Laatste Minuut Risico Analyse 2016, p. 1.

⁸⁹ Huishoudelijk Reglement 2016, p. 8.

onvriendelijk gedrag naar klanten en collega's, en gebruik van verdovende middelen. Uit het personeelsdossieronderzoek blijkt niet dat sprake is van officiële waarschuwingen bij het niet naleven van de veiligheidsmaatregelen en -voorschriften. Hoogstwaarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat Van Noort een familiebedrijf is en dat het houden van toezicht en het corrigeren van werknemers op informele basis plaatsvinden.

Uit het onderzoek van de eerder benoemde documenten blijkt dat het veiligheidsbeleid met betrekking tot het houden van toezicht niet in overeenstemming is met de theorie. In de theorie in hoofdstuk 3 wordt namelijk gesteld dat het ervaringsfeit met zich meebrengt dat de werkgever gedegen toezicht dient te houden op het naleven van de veiligheidsinstructies door de werknemers. Bij Van Noort is er geen leidinggevende die direct toezicht houdt, maar corrigeren collega's elkaar onderling. Dit is in tegenspraak met de theorie in hoofdstuk 3. Daarin wordt namelijk aan de orde gebracht dat het corrigeren van collega's onderling onvoldoende is. Verder is het houden van toezicht met betrekking tot het nemen van sanctiemaatregelen niet in lijn met de theorie van hoofdstuk 3. Uit het personeelsdossieronderzoek blijkt niet dat er officiële waarschuwingen zijn gegeven bij het niet naleven van de veiligheidsmaatregelen. Als er wel overtredingen zijn begaan waarvoor geen waarschuwingen zijn gegeven, dan kan dat ervoor zorgen, zoals besproken in hoofdstuk 3, dat de werkgever aansprakelijk kan worden gehouden.

§4.3 Tussenconclusie

Op het gebied van het treffen van maatregelen legt Van Noort een goede basis door middel van een RI&E, het VCA-certificaat en de LMRA. Op het gebied van het geven van aanwijzingen zijn er nog wat aandachtspunten. De werknemers zijn opgeleid en hun kennis wordt door middel van voorlichtingen en toolboxmeetings versterkt. Het geven van instructies blijkt echter alleen te gebeuren bij indiensttreding en bij werkzaamheden die afwijken van de standaardwerkzaamheden, waarbij gebruikgemaakt wordt van de TRA. Op basis van de rechtstheorie in hoofdstuk 3 zou Van Noort hier het beleid moeten aanscherpen, omdat het eenmalig verstrekken van instructies niet voldoende is. Op het gebied van toezicht zijn ook verbeterpunten te benoemen. Het is onvoldoende dat collega's elkaar corrigeren; er moet sprake zijn van direct toezicht. Op die manier kan bij een herhaaldelijk verzoek tot naleving van de veiligheidsregels worden overgegaan tot het nemen van sanctiemaatregelen. Door actief op te treden kan Van Noort het risico om aansprakelijk gesteld te worden verminderen.

5. De zorgplicht

In dit hoofdstuk wordt bekeken hoe de rechter de zorgplicht toetst. Naar welke factoren kijkt de rechter om te beoordelen of de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan? Welke feiten acht hij daarbij van belang? Wat van een werkgever mag worden verwacht hangt af van de omstandigheden van het geval en kan onder meer gerelateerd zijn aan de aard van de werkzaamheden, de kenbaarheid van het gevaar, de te verwachten onoplettendheid en de bezwaarlijkheid van het treffen van maatregelen.⁹⁰ De factoren aan de hand waarvan de rechter bekijkt of aan de zorgplicht wordt voldaan, staan opgenomen in de matrix (zie bijlage 3). Voor de resultaten in dit hoofdstuk zijn in totaal 22 uitspraken geanalyseerd. De factoren worden in dit hoofdstuk per paragraaf besproken.

§5.1 Kenbaarheid van het gevaar

Uit de analyse blijkt dat de rechter in tien zaken van oordeel is dat het ontstane gevaar kenbaar had moeten zijn voor de werkgever. Op basis daarvan is de rechter van mening dat de werkgever maatregelen had moeten treffen of aanwijzingen had moeten geven om de kans op ongevallen te voorkomen. Hieronder volgt een uiteenzetting van feiten die de rechter van belang acht om te beoordelen of het gevaar kenbaar was voor de werkgever.

In twee⁹¹ van de tien zaken blijkt dat de rechter van mening is dat sommige werkzaamheden nu eenmaal als gevaarlijk moeten worden bestempeld, ongeacht de eenvoud van de werkzaamheden en de op zichzelf ongevaarlijke lading die moest worden gelost. Een voorbeeld hiervan zijn de zaken 6 en 7, waarin laad- en loswerkzaamheden werden verricht van goederen met een gewicht van circa 800 kilogram.

De rechter acht het ook van belang, zoals blijkt in de zaken 7 en 14, dat de werkgever erop bedacht moet zijn dat werknemers ondoordacht kunnen zijn en daarom riskante beslissingen kunnen nemen. Een voorbeeld daarvan is zaak 7, waarin de werkgever zich beroept op het feit dat het gevaar, een ongeval met een vorkheftruck, voor hem niet voorzienbaar was, omdat de betreffende werknemer niet in het bezit was van een heftruckcertificaat. Dit beroep slaagt volgens de rechter niet. De rechter is van oordeel dat het voor de werkgever kenbaar was dat de werknemer in voorkomende gevallen ook

⁹⁰ Rechtbank Noord-Holland 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9484, Rechtbank Den Haag 1 juli 2014, ECLI:NL:RBDHA:2014:8149, Rechtbank Den Haag 13 februari 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:BZ2368, Rechtbank Haarlem 2 februari 2011, ECLI:NL:RBHAA:2011:BP5197, Rechtbank Leeuwarden 28 september 2011, ECLI:NL:RBLEE:2011:BT7658, Rechtbank Midden-Nederland 30 oktober 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:5404, Rechtbank Overijssel 16 juli 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:4559.

⁹¹ Rechtbank Noord-Holland 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9484, Rechtbank Overijssel 16 juli 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:4559.

gebruik zou kunnen maken van een vorkheftruck, aangezien hij door zijn arbeidsverleden bij verschillende werkgevers ervaring had met vorkheftrucks.

Dat de werkgever rekening moet houden met het feit dat de werknemer beslissingen kan maken die ondoordacht zijn, komt in feite ook terug in zaak 2. De rechter is van oordeel dat de werkgever niet van zijn zorgverplichting af is als hij de werknemer heeft verboden om gebruik te maken van de vorkheftruck. De werknemer had namelijk gezegd dat hij niet ging sjouwen met de blokken en heeft daarna gelijk het gesprek aan de telefoon beëindigd. Het had voor de werkgever door die reactie duidelijk moeten zijn dat de werknemer het verbod zou negeren.

In twee van de tien zaken is de rechter van mening dat de werkgever moet anticiperen. In de zaken 12 en 13 oordeelt de rechter dat, wanneer werknemers er kennelijk een gewoonte van maken om bepaalde werkzaamheden anders uit te voeren dan afgesproken, het op de weg van de werkgever ligt om maatregelen te treffen of te wijzen op de risico's van deze manier van handelen.

Tot slot oordeelt de rechter in twee⁹² van de tien zaken dat, indien een werkgever na het ongeval maatregelen treft om te voorkomen dat een dergelijk ongeval zich opnieuw voordoet, dit erop wijst dat die maatregelen al voor het ongeval mogelijk en noodzakelijk waren. Ook wanneer reparatie na de uitvoering van de werkzaamheden is gepland om zo de risico's te beperken, oordeelt de rechter in zaak 15 dat hieruit blijkt dat de werkgever wist dat het nemen van maatregelen noodzakelijk was.

Concluderend: Het is voor de zorgplicht van belang dat een werkgever rekening houdt met de kenbaarheid van het gevaar. Daarom moet een werkgever bij het treffen van maatregelen of het geven van instructies rekening houden met het feit dat sommige werkzaamheden gevaarlijk zijn, dat werknemers ondoordacht beslissingen kunnen nemen en dat een werkgever vooruit moet lopen op risicovolle situaties. Daarnaast is het voor de werkgever van belang dat een maatregel die achteraf getroffen wordt een indicatie kan geven van schending van de zorgplicht.

§5.2 De te verwachten onoplettendheid

Uit de analyse blijkt dat de werkgever op basis van zijn zorgplicht rekening dient te houden met het ervaringsfeit dat de dagelijkse omgang met werktuigen de werknemers er licht toe zal brengen niet alle voorzichtigheid, die geraden is, in acht te nemen. Zoals

⁹² Rechtbank Overijssel 16 juli 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:4559, Rechtbank Midden-Nederland 14 maart 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ5255.

blijkt uit de matrix sluit de rechter in de zaken 2, 3, 12 en 13 aan bij de theorie in hoofdstuk 3. Niet alleen de dagelijkse omgang met werktuigen kan ertoe leiden dat de voorzichtigheid uit het oog verloren wordt, maar ook indien sprake is van ogenschijnlijk eenvoudig werk,⁹³ gehaast werk⁹⁴ of werk dat door een werknemer in afzondering wordt verricht.⁹⁵

Tot slot oordeelt de rechter in zaak 15 dat het algemene ervaringsfeit niet enkel en alleen betrekking heeft op het gebruik van werktuigen. In algemener zin verwijst het naar het feit dat werknemers soms uit gemakzucht beslissingen maken door het repetitieve karakter van de werkzaamheden, zonder daarbij na te denken over de risico's. De werknemer in deze zaak nam een in niet alle opzichte logische looproute om zodoende zijn route te verkorten. Dientengevolge kwam hij op deze route door losliggende stenen ten val.

Uit de voorgaande alinea's blijkt dat het voor de werkgever van belang is dat hij bij het treffen van maatregelen of het geven van aanwijzingen moet letten op het ervaringsfeit, dat de dagelijkse omgang met werktuigen niet alle voorzichtigheid met zich mee brengt die geraden is. Ook wanneer sprake is van ogenschijnlijk eenvoudig werk, gehaast werk, werk dat in afzondering wordt verricht of werk met een repetitief karakter, moet een werkgever voor zijn zorgplicht rekening houden met het feit dat deze omstandigheden kunnen leiden tot onoplettendheid bij een werknemer. De werkgever dient, door maatregelen te treffen en instructies te geven, in te spelen op deze te verwachten onoplettendheid.

§5.3 Getroffen maatregelen en gegeven aanwijzingen

De factor die het meest voorkomt in de matrix is de toetsing van de rechter van de getroffen maatregelen of de gegeven aanwijzingen. In 16 van de 22 zaken is de rechter van mening dat de werkgever onvoldoende heeft ondernomen om de veiligheid van de werknemer te waarborgen. Hieronder volgt een uiteenzetting van de factoren die de rechter van belang acht bij de toetsing van de maatregelen en aanwijzingen.

Allereerst stelt de rechter bij de beoordeling in drie⁹⁶ van de zestien zaken voorop dat art. 7:658 lid 1 BW een hoog veiligheidsniveau vereist van de betrokken werkruimte, werktuigen en gereedschappen. Volgens de analyse is de rechter van mening dat,

⁹³ Rechtbank Limburg 9 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7743.

⁹⁴ Rechtbank Zwolle-Lelystad 4 maart 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BH7627, Rechtbank Noord-Holland 19 maart 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:4631.

⁹⁵ Rechtbank Overijssel 16 juli 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:4559.

⁹⁶ Rechtbank Arnhem 14 september 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BX7857, Rechtbank Midden-Nederland 14 maart 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ5255, Rechtbank Midden-Nederland 16 november 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:7082.

wanneer de werkgever veiligheidsmaatregelen heeft getroffen, dit niet betekent dat de werkgever aan zijn verplichting heeft voldaan en dat het treffen van andere, meer effectievere maatregelen niet van hem kan worden gevergd.⁹⁷ Ook de Arbeidsomstandighedenwetgeving speelt hierbij een rol. Zo oordeelt de rechter in de zaken 4 en 7 dat het niet overtreden van de Arbeidsomstandighedenwetgeving volgens vaste jurisprudentie⁹⁸ niet voldoende is om aan te nemen dat aan de zorgplicht is voldaan.

Een opvallende uitspraak is die in zaak 16. Hierin is de rechter namelijk van mening dat de werkgever voldoende instructies heeft gegeven en dat de werknemer bekend was met het gevaar. De rechter vindt het echter wel bezwaarlijk dat bepaalde veiligheidsmaatregelen niet zijn genomen. Op de werkplek van zeven meter hoog waren geen veiligheidsvoorzieningen getroffen. Dit is aanmerkelijk hoger dan de in het Arbeidsomstandighedenbesluit opgenomen verplichting voor het nemen van veiligheidsmaatregelen vanaf een hoogte van 2,5 meter. Het betoog van de werkgever, die stelt dat geen sprake zou zijn van valgevaar als de werknemer zich aan die instructies houdt, slaagt volgens de rechter niet. Kortom: ook al is de rechter van mening dat voldoende instructies zijn gegeven, dan nog is de Arbeidsomstandighedenwetgeving van belang, gelet op het hoge veiligheidsniveau dat de zorgplicht vereist.

Daarnaast blijkt uit de matrix dat de rechter in drie⁹⁹ van de zestien zaken tot het oordeel komt dat het overhandigen van veiligheidsinstructies door middel van een veiligheidshandboek of huishoudelijk reglement niet betekent dat voldoende veiligheidsmaatregelen zijn genomen en dat voldoende instructies zijn gegeven. Dit geldt ook ten aanzien van het overhandigen van een gebruikershandleiding van een werktuig.¹⁰⁰ Dat voldaan zou zijn aan de zorgplicht bij de overhandiging van de veiligheidsinstructies is volgens de rechter in vier¹⁰¹ van de zestien zaken al helemaal niet het geval wanneer de instructies algemeen zijn gesteld en niet specifiek met betrekking tot de situatie waarin de werknemer zijn functie bekleedt. De rechter bekijkt in zaak 7 ook of de algemene instructie expliciet onder de aandacht is gebracht van de betreffende werknemer en of hem is voorgehouden dat die instructie ook moet worden nageleefd. Ook wanneer bij aanvang van de werkzaamheden instructies zijn gegeven over de werkwijze en de inhoud van de werkzaamheden, is de rechter in zaak 5 van

⁹⁷ HR 11 april 2008, LJN BC9225.

⁹⁸ HR 5 november 2004, NJ 2005, 215.

⁹⁹ Rechtbank Limburg 26 augustus 2013, ECLI:NL:RBLIM:2013:5339, Rechtbank Overijssel 16 juli 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:4559, Rechtbank Zwolle-Lelystad 4 maart 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BH7627.

¹⁰⁰ Rechtbank Midden-Nederland 31 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:538.

¹⁰¹ Rechtbank Limburg 26 augustus 2013, ECLI:NL:RBLIM:2013:5339, Rechtbank Overijssel 16 juli 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:4559, Rechtbank Zwolle-Lelystad 4 maart 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BH7627, Rechtbank Utrecht 13 april 2011, ECLI:NL:RBUTR:2011:BQ4773.

oordeel dat niet aan de zorgplicht is voldaan aangezien de werknemer niet is gewezen op de risico's die zich kunnen voordoen. Tot slot oordeelt de rechter in zaak 15 dat, ook al heeft de werknemer de startwerkinstructies ondertekend en verklaard dat hij bekend was met de instructies, de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden door geen rekening te houden met de te verwachten onoplettendheid. Op grond van de zorgplicht dient een werkgever instructies te herhalen.¹⁰² Uit bovengenoemde blijkt dat de rechter secuur kijkt naar de wijze waarop de instructies zijn gegeven.

Hieronder volgt een korte uiteenzetting van zaken waarin de rechter uitspraak doet die geen rode draad vormen binnen de 22 uitspraken, maar die wel van belang zijn om te benoemen.

Uit de analyse blijkt dat de werkgever ook ten aanzien van een gehuurd bedrijfspand¹⁰³ en een risico dat niet was voorzien in een RI&E¹⁰⁴ een zorgplicht heeft. Dit geldt ook ten aanzien van een werknemer die als veiligheidsdeskundige¹⁰⁵ kan worden beschouwd. Geen van de omstandigheden doet af aan de zorgplicht van de werkgever en daarom had de werkgever de plicht om maatregelen te treffen of instructies te geven.

Wanneer er een toolboxmeeting is georganiseerd, is het voor de zorgplicht van belang dat ook de afwezige werknemers worden geïnformeerd over de veiligheidsaspecten van de meeting en dat hierop wordt toegezien.¹⁰⁶ Mede van belang is dat de werkgever, wanneer hij stelt aan zijn zorgplicht te hebben voldaan door instructies te geven en maandelijkse toolboxmeetings te organiseren, tijdens die toolboxmeetings uitdrukkelijk heeft moeten wijzen op de risico's die zich kunnen voordoen en daarvoor heeft moeten waarschuwen.¹⁰⁷

Een situatie waarin de werkgever wel heeft voldaan aan zijn zorgplicht komt in zaak 20 aan de orde. De werkgever had de werknemer in deze zaak namelijk de instructie gegeven om de werkzaamheden te stoppen in verband met de risico's die zouden kunnen ontstaan. De werknemer heeft deze instructie genegeerd en heeft zijn werkzaamheden voortgezet. Doordat de werkgever nogmaals de werknemer heeft gewaarschuwd voor de risico's en hem de instructie heeft gegeven te stoppen met de werkzaamheden, en doordat de werknemer deze instructie heeft genegeerd, heeft de werkgever op grond van art. 7:658 BW aan zijn zorgplicht voldaan.

¹⁰² Rechtbank Utrecht 19 mei 2010, ECLI:NL:RBUTR:2010:BM4648.

¹⁰³ Rechtbank Midden-Nederland 29 januari 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ8091.

¹⁰⁴ Rechtbank Limburg 9 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7743,

¹⁰⁵ Rechtbank Midden-Nederland 14 juni 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2812.

¹⁰⁶ Rechtbank Midden-Nederland 31 januari 2018, ECLI:NL:RBMNEL2018:538.

¹⁰⁷ Rechtbank Den Haag 1 juli 2014, ECLI:NL:RBDHA:2014:8149.

Uit de voorgaande alinea's kan worden afgeleid dat de rechter vooropstelt dat art. 7:658 lid 1 BW een hoog veiligheidsniveau vereist. Dit houdt voor een werkgever in dat hij niet zomaar van zijn zorgplicht af is door maatregelen te hebben getroffen. Er blijft een onderzoeksplicht op de werkgever rusten en de werkgever zal daarom verder moeten kijken naar effectievere maatregelen. Gelet op het hoge veiligheidsniveau dient een werkgever rekening te houden met de Arbeidsomstandighedenwetgeving. Ook als hiervan geen overtreding is geconstateerd, rust op de werkgever nog steeds een zorgplicht. Daarnaast acht de rechter de wijze waarop aanwijzingen worden gegeven van groot belang. Het is van belang dat een werkgever nauwgezet omgaat met zijn plicht om instructies te geven. Zo dient een werkgever onder andere instructies te herhalen en om vervolgens te waarschuwen als ze niet worden nageleefd.

§5.4 Gevaren van algemene bekendheid

Door een beroep te doen op gevaren van algemene bekendheid, kan een werkgever stellen dat hij geen maatregelen behoefde te nemen of instructies behoefde te geven aangezien het gevaar algemeen bekend zou zijn. In zes zaken doet de werkgever een beroep op gevaren van algemene bekendheid. Zoals uit de matrix blijkt, biedt een beroep op gevaren van algemene bekendheid geen absolute waarborg voor de werkgever.

De beoordeling van de rechter is in drie verschillende zaken opvallend. In de zaken 5 en 8 stelt de rechter dat de zorgplicht, ook als het werk van eenvoudige aard is en het risico evident, alsnog betekent dat een werkgever instructies moet geven en moet wijzen op de risico's. In zaak 19 oordeelt de rechter daarentegen dat de werkgever niet behoefde te waarschuwen of instructies hoefde te geven, omdat sprake was van een gevaar van algemene bekendheid. Het betrof namelijk een gevaar dat ook bekend zou zijn voor mensen die niet waren gewaarschuwd. Feitelijk staan de oordelen van de rechters in deze drie zaken lijnrecht tegenover elkaar. Gelet op de resultaten in de matrix, zal een werkgever bij evidente risico's waarschuwingen of instructies moeten geven.

De rechters in de zaken 13 en 18 komen uit op een soortgelijk oordeel, maar dan vanuit een ander perspectief bekeken. Wanneer het gevaar alledaags is, waarbij de normale oplettendheid mag worden verwacht, kan een beroep op gevaren van algemene bekendheid slagen. Indien sprake is van een specifieke soort werkzaamheden onder risicoverhogende omstandigheden, die niet in een dagelijkse situatie voorkomen, gaat een beroep zoals hiervoor besproken niet op. Een voorbeeld hiervan is zaak 18, waarbij

werknemers moesten samenwerken bij het stapelen van zeer zware lading op een vorkheftruck.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat de in hoofdstuk 3 besproken theorie stelt dat juist dagelijkse gevaren veelvuldig voorkomen.

Kortom, een beroep op gevaren van algemene bekendheid heeft alleen kans van slagen als het een alledaags gevaar vormt en een niet-gewaarschuwd persoon bekend zou kunnen zijn met het gevaar. Dit wordt echter wel tegengesproken door de theorie in hoofdstuk 3 en door de geanalyseerde uitspraken. Gelet op de resultaten uit de matrix is het van belang dat een werkgever rekening houdt met het feit dat een beroep op gevaren van algemene bekendheid niet met zekerheid slaagt, hoe logisch een werkgever het ook kan vinden dat het gevaar voor iedereen bekend moet zijn. De plicht om de werknemer op de risico's te wijzen, blijft bestaan.

§5.5 Gedegen toezicht

In vier zaken is de rechter van mening dat de werkgever onvoldoende toezicht heeft gehouden. De rechter sluit in de zaken 1 en 12 aan bij theorie die is benoemd in hoofdstuk 2 en 3: een werkgever kan niet aan zijn zorgplicht ontkomen door te zeggen dat zijn werknemers de aanwijzingen niet opvolgen. Wanneer de werkgever instructies geeft aan een werknemer, moet er adequaat op worden toegezien dat de instructies worden nageleefd. Ook in zaak 7 sluit de rechter aan bij de theorie van hoofdstuk 3: het is niet voldoende als collega's elkaar onderling corrigeren. Er moet sprake zijn van direct toezicht. In deze zaak was het ook relevant dat, op het moment van het ongeval, geen andere werknemers aanwezig waren, waardoor er in het geheel geen toezicht was.

De rechter¹⁰⁸ bekijkt ook andere factoren die in de theorie nog niet zijn besproken. Wanneer de werknemers er een gewoonte van maken om werkzaamheden op een andere wijze uit te voeren dan afgesproken, dan moet de werkgever hierop toezicht houden en de werknemers wijzen op de mogelijke gevaren die hierdoor ontstaan. Ook de situatie waarin werkzaamheden worden uitgevoerd die afwijken van de standaardwerkzaamheden, die dus in een specifieke situatie plaatsvinden, vereist toezicht. De rechter is in zaak 6 van mening dat toezicht gehouden moest worden bij de laad- en loswerkzaamheden, omdat de laad- en lossituatie bij dit bedrijf uniek was aangezien de kraanmachinist geen zicht had op wat zich in de laadruimte afspeelde.

¹⁰⁸ Rechtbank Utrecht 13 april 2011, ECLI:NL:RBUTR:2011:BQ4773.

Kortom, een werkgever moet adequaat toezien op de naleving van de veiligheidsvoorschriften door de werknemers. Het is van belang dat deze taak niet door collega's onderling wordt uitgevoerd. Een werkgever moet extra toezicht houden wanneer werkzaamheden afwijken van de standaardwerkzaamheden of wanneer werkzaamheden op een andere wijze worden uitgevoerd dan afgesproken.

§5.6 Beroep op ervaren werknemer

Een beroep van de werkgever op de ervaring van de werknemer, om zo onder zijn zorgplicht uit te kunnen komen, komt in de literatuur niet aan de orde. Hieronder volgen enkele argumenten op grond waarvan de rechter van mening is dat een beroep hierop al dan niet slaagt.

In vier¹⁰⁹ van de zeven zaken blijkt dat jarenlange ervaring met het besturen en het gebruik van een transportmiddel van een werknemer, of een reputatie als veiligheidsdeskundige van een werknemer, niet betekent dat een werkgever geen maatregelen hoeft te treffen of geen aanwijzingen hoeft te geven. Ook een ervaren werknemer kan namelijk een fout maken¹¹⁰ en de werkgever moet soms, gelet op omstandigheden als einde van de dienst, denken aan de mogelijkheid van onoplettendheid, vermoeidheid en onachtzaamheid bij het gebruik van arbeidsmiddelen.

Het is daarentegen mogelijk dat een beroep op de ervaring van de werknemer slaagt, indien een werknemer jarenlang ervaring heeft en in het bezit is van een relevante opleiding en het VCA-basisveiligheidscertificaat. Dit was het geval in de zaken 3 en 17. Desondanks acht de rechter in zaak 3 de zorgplicht toch geschonden. Aangezien het ongeval heeft plaatsgevonden op een oneffen vloer (wat niet gebruikelijk is bij uitvoering van de werkzaamheden), lag het op de weg van werkgever om de heftruckchauffeurs uitdrukkelijk te wijzen op de veiligheidsvoorschriften en de risico's. In zaak 17 acht de rechter de zorgplicht niet geschonden, omdat aan de werknemer algemene en specifieke instructies waren gegeven en de werknemer daarmee in strijd heeft gehandeld. Daarnaast was in het VCA-cursusmateriaal uitdrukkelijk een waarschuwing opgenomen voor het gevaar dat was ontstaan.

Gelet op hetgeen hiervoor is besproken blijkt dat het voor een werkgever van belang is om te weten dat hij bij een ervaren werknemer er niet zomaar van kan uitgaan dat hij geen instructies meer hoeft te geven of geen maatregelen hoeft te nemen.

¹⁰⁹ Rechtbank Noord-Holland 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9484, Rechtbank Overijssel 16 juli 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:4559, Rechtbank Midden-Nederland 14 juni 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2812, Rechtbank Noord-Holland 19 maart 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:4631.

¹¹⁰ Rechtbank Noord-Holland 19 maart 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:4631.

6. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt de centrale vraag beantwoord met behulp van de resultaten uit de voorgaande hoofdstukken. Tevens wordt beoordeeld of het doel van dit onderzoek is behaald.

De centrale vraag luidde: "Welk advies kan aan Van Noort gegeven worden inzake de zorgplicht, zodat werkgeveraansprakelijkheid bij arbeidsongevallen in opslagloodsen en bij het in- en uitladen van transport kan worden voorkomen door middel van wet- en regelgeving, literatuur-, dossier- en jurisprudentieonderzoek?"

§6.1 De zorgplicht

De zorgplicht van art. 7:658 lid 1 BW is gericht op het voorkomen van schade. De zorgplicht heeft betrekking op het inrichten en onderhouden van lokalen, werktuigen en gereedschappen en het nemen van maatregelen en het verstrekken van aanwijzingen. De aanduidingen kunnen ruim worden uitgelegd. Dit houdt in dat de zorgplicht van een werkgever ver strekt. Dit blijkt ook uit de resultaten van het jurisprudentieonderzoek. De wet en literatuur spreken over een redelijke zorgplicht en over het feit dat de zorgplicht geen absolute waarborg is, maar uit de resultaten blijkt dat de toetsing van de zorgplicht door de rechter nauwkeurig gebeurt en dat de rechter de zorgplicht nog ruimer interpreteert dan de literatuur. De rechter kijkt nauwgezet naar de kenbaarheid van het gevaar voor de werkgever en de te verwachten onoplettendheid waarmee de werkgever rekening dient te houden. De rechter gaat hier verder op in dan de literatuur in hoofdstuk 3. Ook blijkt uit de resultaten dat art. 7:658 BW een hoog veiligheidsniveau vereist. Hieruit vloeit voort dat een werkgever zijn veiligheidsbeleid nog beter in moet richten om de veiligheid van zijn werknemers te waarborgen. De kans om bij de rechter onder schending van de zorgplicht uit te komen door te stellen dat er voldoende maatregelen zijn getroffen en aanwijzingen zijn gegeven is zeer klein. Het is van belang dat Van Noort rekening houdt met het hoge veiligheidsniveau dat de zorgplicht vereist. Wanneer Van Noort maatregelen treft, betekent dit niet dat Van Noort aan zijn zorgplicht heeft voldaan en geen andere, meer effectievere maatregelen hoeft te treffen.

Gelet op voorgaande hoofdstukken is het advies aan Van Noort om bij het uitvoeren van de LMRA rekening te houden met de te verwachten onoplettendheid van de werknemer. Van Noort geeft aan dat een LMRA niet aantoonbaar hoeft te zijn. Van Noort gaat daarbij uit van het normale gezonde verstand van de werknemer. Gelet op de resultaten, kan Van Noort daar niet altijd van uitgaan. Het advies aan Van Noort is om de LMRA

aantoonbaar te maken, zodat zowel de werknemer als Van Noort kunnen aantonen dat de LMRA is uitgevoerd.

Daarnaast is het advies aan Van Noort om het veiligheidsbeleid op het gebied van het geven van aanwijzingen aan te scherpen. Van Noort moet bij het geven van aanwijzingen rekening houden met de kenbaarheid van het gevaar, de te verwachten onoplettendheid van de werknemer en de daarmee samenhangende waarschuwingsplicht. Uit dossieronderzoek blijkt dat werknemers bij Van Noort worden geïnstrueerd tijdens de inwerkperiode en vervolgens bij een TRA, uitgezonderd van de inhoud van de toolboxmeetings. Het is onvoldoende om eenmalig instructies te verstrekken gelet op het feit dat werknemers onoplettend kunnen zijn door het repeterende karakter van de werkzaamheden. Van Noort dient om die reden instructies te herhalen en te waarschuwen voor de gevaren die kunnen ontstaan. Ook al lijken werkzaamheden eenvoudig en is het evident dat risico's zich voor kunnen doen, het advies aan Van Noort is om instructies te herhalen en de werknemers te wijzen op de risico's.

Vervolgens is het advies aan Van Noort om het beleid aan te scherpen op het gebied van toezicht. Wanneer Van Noort instructies verstrekt, moet er adequaat op worden toegezien dat de instructies worden nageleefd. Het houden van toezicht gebeurt nu door collega's onderling, maar dat is gezien de theorie en de resultaten uit het jurisprudentieonderzoek onvoldoende. Het advies aan Van Noort is om het houden van toezicht te laten verrichten door een leidinggevende. Als dit door een leidinggevende gebeurt zal het geven van sanctiemaatregelen ook meer op gang komen, wat ook een belangrijk onderdeel van de zorgplicht vormt, want met het houden van toezicht alleen voldoet Van Noort nog niet aan de zorgplicht.

Tot slot is het geen overbodige informatie dat een beroep op gevaren van algemene bekendheid of de ervaring van de werknemer niet altijd een uitweg biedt. Het is noodzakelijk dat Van Noort weet dat een gevaar niet zomaar algemeen bekend is. Hierover bestaat zelfs onenigheid als wordt gekeken naar de literatuur en de resultaten uit het jurisprudentieonderzoek. Alleen wanneer het een dagelijks gevaar vormt, kan Van Noort zich erop beroepen dat een waarschuwing overbodig was. Echter, het is hierbij wel van belang om te vermelden dat juist de gevaren voorkomen waarmee werknemers in het dagelijkse leven worden geconfronteerd. Derhalve is het advies aan Van Noort om het zekere voor het onzekere te nemen en voor de meest bekende gevaren maatregelen te treffen of instructies te geven. Als het gaat om een beroep op ervaring van de werknemer, dan slaagt dit in vele gevallen niet gelet op de te verwachten onoplettendheid van een werknemer en dat ervaren werknemers ook fouten kunnen

maken. Het advies aan Van Noort is om er niet van uit te gaan dat het treffen van maatregelen of het geven van instructies overbodig is bij een ervaren werknemer.

§6.2 Doel

Het doel van dit onderzoek was om Van Noort te adviseren over de zorgplicht van een werkgever zodat aansprakelijkheid bij arbeidsongevallen in opslagloodsen en bij het in- en uitladen van het transport kan worden voorkomen door middel van wet- en regelgeving, literatuur-, dossier- en jurisprudentieonderzoek.

Op basis van hetgeen in paragraaf §6.1 is besproken, kan geconcludeerd worden dat het doel is behaald. Middels dit onderzoek is Van Noort geadviseerd over de zorgplicht doordat er inzicht is verkregen in wat de wetgever voor ogen had met art. 7:658 BW, de invulling van de zorgplicht in de literatuur en op welke wijze de rechter de zorgplicht toetst.

Of hiermee daadwerkelijk werkgeversaansprakelijkheid kan worden voorkomen, is lastig te beoordelen. Zoals de literatuur en rechtspraak ook naar voren haalt: het hangt af van de omstandigheden van het geval wat van een werkgever mag worden verwacht. In elk geval biedt het advies een informatiebron om zoveel mogelijk aan de zorgplicht te voldoen en daarmee de kans op werkgeversaansprakelijkheid te verminderen.

7. Aanbevelingen

Uitgaande van de literatuur, de jurisprudentie en de analyse die is gemaakt, worden hieronder de belangrijkste maatregelen genoemd die Van Noort kan nemen om te voldoen aan de zorgplicht en daarmee de kans op aansprakelijkheid te verminderen.

1. Allereerst wordt Van Noort aanbevolen dat de instructies worden herhaald. Een plenaire bijeenkomst op een willekeurige dag, bijvoorbeeld een keer in de maand, kan daar een oplossing voor bieden. De bijeenkomsten kunnen op de werkvloer een paar minuten voor aanvang van de werkzaamheden worden gepland en kunnen worden ingedeeld per functie. Deze bijeenkomst hoeft niet lang te duren. Het gaat er om dat de leidinggevende kort aanstuurt op de instructies en nadrukkelijk de risico's van de werkzaamheden benoemt. Het bijhouden van een presentielijst bij een dergelijke bijeenkomst kan bijdragen aan de bewijsplicht.
2. Wanneer er veiligheidsinstructies worden overhandigd bij de start van het dienstverband, wordt het aanbevolen deze onder de aandacht van de betreffende werknemer te brengen en de werknemer voor te houden dat de instructies moeten worden nageleefd. De veiligheidsinstructies die worden overhandigd moeten zowel algemeen als specifiek zijn voor de situatie waarin de werknemer zijn functie bekleedt. Ook voor werkzaamheden waarbij tussen werknemers moet worden samengewerkt, is het van belang dat voor de wijze van samenwerken duidelijke voorschriften aanwezig zijn. Daarnaast dient Van Noort bij het instrueren van de werknemer over de werkzaamheden de werknemer ook te wijzen op de risico's. Indien Van Noort zich wil kunnen beroepen op ervaring van de werknemer, is het vanuit de rechtspraak bezien van belang dat Van Noort nauwkeurig kijkt naar het cursusmateriaal van het VCA-Basisveiligheidscertificaat en aan de hand daarvan veiligheidsmaatregelen neemt of instructies geeft.
3. Gelet op het hoge veiligheidsniveau dat art. 7:658 BW vereist, wordt het aanbevolen om de kwaliteit van de persoonlijke beschermingsmiddelen te controleren om zo na te gaan of zij nog bescherming bieden tegen het doel waarvoor zij worden gebruikt. Ook ten aanzien van de diploma's en certificaten die zijn behaald wordt het aanbevolen om na te gaan of deze nog wel volstaan gelet op de nieuwe risico's die kunnen zijn ontstaan, de inhoud van de functie die wellicht is gewijzigd en het ervaringsfeit.

4. Daarnaast is het van belang dat Van Noort weet dat een RI&E niet uitputtend is. Dit houdt in dat er een onderzoeksplicht blijft rusten op Van Noort. Het wordt aanbevolen om regelmatig werkplekinspecties te houden om te controleren of zich (nieuwe) risico's voor doen waarmee de werknemers en Van Noort nog niet bekend zijn. Wat hierbij aansluit is dat de zorgplicht verder strekt dan de arbeidsomstandighedenwetgeving. Wanneer de arbeidsomstandighedenwetgeving niet wordt overtreden, dient Van Noort te controleren of er nog sprake is van gevaren of risico's waarvoor maatregelen getroffen moeten worden.
5. Vervolgens wordt aanbevolen aan Van Noort om tijdens de toolboxmeetingen of voorlichtingen uitdrukkelijk de werknemers te wijzen op de risico's en de verboden. Gelet op de bewijsplicht zou een oplossing hiervoor kunnen zijn dat, indien hiervoor presentaties worden gemaakt deze worden gearchiveerd, zodat later is terug te zien wat er is besproken. Ook zou hier een presentielijst gebruikt kunnen worden, indien dat nog niet de stand van zaken is. Wanneer een werknemer niet aanwezig is geweest wordt het aanbevolen om aan deze werknemer een samenvatting te overhandigen en deze te laten ondertekenen.
6. In de conclusie is geadviseerd om de LMRA aantoonbaar te maken. Door Van Noort wordt nu al aangeboden om de LMRA door middel van een checklist uit te voeren, maar die keuze wordt neergelegd bij de werknemer. Gezien de bewijsplicht bij de rechter en de te verwachten onoplettendheid is het aan te raden om dit standaard te doen. Eventueel een andere oplossing is het uitvoeren van een LMRA in tweetallen, zodat de ander er op toeziet dat de uitvoering gebeurt met oplettendheid.
7. Het wordt aanbevolen om het houden van toezicht te laten verrichten door een leidinggevende. Van Noort kan door middel van werkplekinspecties toezicht houden. Het wordt aangeraden om de werkplekinspecties vast te leggen, en ook om vast te leggen hoe vaak en door welke persoon dit moet gebeuren. Door de werkplekinspecties aantoonbaar te maken en ook te bewaken, kan Van Noort zien of er voorschriften overtreden worden en hoe vaak dat gebeurt, zodat het veiligheidsbeleid daar weer op kan worden aangepast indien hierdoor nieuwe risico's ontstaan. Gelet op de bewijsplicht bij de rechter, wordt het aanbevolen om de werkplekinspecties vast te leggen. Ook wordt door middel van werkplekinspecties inzichtelijk gemaakt of dat de werknemers er een gewoonte van maken werkzaamheden anders uit te voeren dan afgesproken. Als hiervan sprake is zal Van Noort, gelet op de kenbaarheid van het gevaar, hierop moeten

anticiperen. Doordat de werkplekinspecties aantoonbaar worden gemaakt is het voor Van Noort inzichtelijk wanneer er bij herhaaldelijk verzoek nog steeds veiligheidsvoorschriften worden overtreden door een werknemer. Om aan de zorgplicht te voldoen zal Van Noort dan over moeten gaan tot het nemen van sanctiemaatregelen. Als er officiële waarschuwingen worden gegeven of in het algemeen sanctiemaatregelen worden genomen, is het van belang dat dit schriftelijk gebeurt, gelet op de bewijsplicht van de werkgever bij de rechter.

8. Tot slot wordt het aanbevolen om, indien de werkzaamheden afwijken van de standaardwerkzaamheden, extra toezicht te houden op de uitvoering van die werkzaamheden voor zover dat nog niet gebeurt.

Bronnenlijst

Literatuur

Van Drongelen 2013

H. van Drongelen, *Werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. Handleiding voor de praktijk*, Alphen aan den Rijn: Vakmedianet 2013.

Van Genderen e.a. 2015

D.M. van Genderen, P.S. Fluit, M.E. Stefels, D.J.B. de Wolff, *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu 2015.

Van Kooten 2015

G.N. van Kooten, *Aansprakelijkheidsrecht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

Van der Voet, Even en Van Vliet 2015

G.W. van der Voet, J.H. Even, E. van Vliet, *Arbeidsrechtelijke themata*, Den Haag: Boom Juridisch uitgevers 2015.

Elektronische bronnen

C. Blanken & A.H.M. van Noort, 'Werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen, een update – Hoe zit het ook alweer met? – Alles nog eens op een rijtje', PIV 1 december 2015, stichtingpiv.nl.

F. Jereskes, 'Aansprakelijkheid bij een bedrijfsongeval: hoe zit het precies?', Certificerings Advies Nederland 21 november 2017, certificeringsadvies.nl.

Letselschade kenniscentrum, 'Verschillen tussen artikel 7:658 en 7:611 BW', letselschade-kenniscentrum.nl.

Van Noort Bedrijven B.V., 'Missie, Visie en Beleid', vannoort.nl.

W. Timp, 'Kiezen voor VCA?', [Werk & Veiligheid.nl](http://Werk&Veiligheid.nl) 3 april 2013.

VCA Cursus, 'Wat betekent VCA?', vacursus.org.

VCA, 'Leg een goede basis met B-VCA', vca.nl.

VCA, 'VOL-VCA geeft u de leiding in veilig en gezond werken', vca.nl.

Interne documenten van Van Noort

Arbeidsovereenkomst

Huishoudelijk reglement mei 2016

Inventarisatie in het kader van de Taak Risico Analyse 18 februari 2015

Laatste Minuut Risico Analyse 9 februari 2016

RI&E 2014

Risico-inventarisatie en –evaluatie 9 februari 2016

Taak Risico Analyse 9 februari 2016

Parlementaire stukken

Kamerstukken II 1993/94, 23438, nr. 3.

Kamerstukken II 1994/95, 23438, nr. 5.

Jurisprudentie

Rechtbank

Rechtbank Utrecht 19 mei 2010, ECLI:NL:RBUTR:2010:BM4648.

Rechtbank Midden-Nederland 31 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:538.

Rechtbank Limburg 26 augustus 2013, ECLI:NL:RBLIM:2013:5339.

Rechtbank Arnhem 14 september 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BX7857 (tussenvonnissen en eindvonnissen).

Rechtbank Limburg 9 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7743.

Rechtbank Noord-Holland 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9484.

Rechtbank Overijssel 16 juli 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:4559.

Rechtbank Midden-Nederland 14 juni 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2812.

Rechtbank Noord-Holland 19 maart 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:4631.

Rechtbank Midden-Nederland 29 januari 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ8091.

Rechtbank Midden-Nederland 14 maart 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ5255.

Rechtbank Zwolle-Lelystad 4 maart 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BH7627.

Rechtbank Utrecht 13 april 2011, ECLI:NL:RBUTR:2011:BQ4773.

Rechtbank Den Haag 1 juli 2014, ECLI:NL:RBDHA:2014:8149.

Rechtbank Rotterdam 24 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1924.

Rechtbank Midden-Nederland 16 november 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:7082.

Rechtbank Den Haag 13 februari 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:BZ2368.

Rechtbank Haarlem 2 februari 2011, ECLI:NL:RBHAA:2011:BP5197.

Rechtbank Leeuwarden 28 september 2011, ECLI:NL:RBLEE:2011:BT7658.

Rechtbank Noord-Holland 28 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8409.

Rechtbank Limburg 14 maart 2013, ECLI:NL:RBLIM:2013:BZ5411.

Rechtbank Midden-Nederland 30 oktober 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:5404.
Rechtbank Midden-Nederland 30 oktober 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:5404.

Gerechtshof

Gerechtshof Amsterdam 10 april 2008, JAR 2008, 140.

Hoge Raad

Hoge Raad 25 juni 1982, ECLI:NL:HR:1982:AG4420
Hoge Raad 12 december 2008, NJ 2009, 332 (Maatzorg/Van der Graaf).
Hoge Raad 1 juli 1993, NJ 1993, 687.
Hoge Raad 16 november 2001, JAR 2001, 260.
Hoge Raad 20 januari 2006, JAR 2006, 50.
Hoge Raad 3 oktober 1998, JAR 1998, 228 (De erven Cijssouw/De Schelde).
Hoge Raad 9 februari 2007, JAR 2007, 71 (Feenstra/Haije).
Hoge Raad 22 januari 1999, JAR 1999, 44.
Hoge Raad 29 april 1983, NJ 1984, 19 (De Vries/Kruijt).
Hoge Raad 11 november 2005, JAR 2005, 287.
Hoge Raad 18 september 1998, NJ 1999, 683, JAR 1998/213 (Van Doorn/NBM).
Hoge Raad 5 november 2004, NJ 2005, 215.
Hoge Raad 11 april 2008, LNJ BC9225.

Bijlagen

Hierna vindt u de bijlagen waarnaar wordt verwezen in het onderzoeksrapport.

Bijlage 1 Overzicht van opleidingen, trainingen en persoonlijke beschermingsmiddelen

Functie	Opleiding/training	Persoonlijke beschermingsmiddelen
<u>Loodsmedewerker</u>		
Heftruck	- Voorman Warehouse - Medewerker Loods - VCA Basis - Veilig werken met de heftruck - Keuring en onderhoud	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding
Kraan	- Voorman Warehouse - Medewerker Loods - VCA Basis - Veilig aanslaan van lasten - Keuring en onderhoud	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Helm
Hoogwerker	- Voorman Warehouse - Medewerker Loods - VCA Basis - Veilig werken met de hoogwerker - Keuring en onderhoud	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Valbeveiliging - Harnas (persoonlijk)

<u>Werkplaatsmedewerker</u>		
Herstel werkzaamheden	- VCA Basis - Ventilatie	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Laskap (incl. Adembescherming) - Oogbescherming - Gehoorbescherming
Schilderen	- VCA Basis - Ventilatie	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Adembescherming - Oogbescherming
<u>Projectverhuizer</u>		
Inpakken	- Project verhuizer: erkende opleiding voorman verhuizer & verhuizer - VCA Basis	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Handbescherming
Sjouwen	- Project verhuizer: erkende opleiding voorman verhuizer & verhuizer - VCA Basis	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Handbescherming
Stairrobot	- Project verhuizer: erkende opleiding voorman verhuizer & verhuizer - VCA Basis - Instructie stairrobot - Keuring en onderhoud	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Handbescherming
Ladderlift	- Project verhuizer: erkende opleiding voorman verhuizer &	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Handbescherming

(De)monteren Transport	verhuizer - VCA Basis - Instructie ladderlift - Keuring en onderhoud - Project verhuizer: erkende opleiding voorman verhuizer & verhuizer - VCA Basis - Project verhuizer: erkende opleiding voorman verhuizer & verhuizer - VCA Basis - Veilig werken met heftruck - Keuring en onderhoud - Code 95	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Handbescherming - Oogbescherming - Veiligheid schoeisel - Werkkleding
<u>Particulier verhuizer</u> Inpakken Sjouwen Ladderlift	- Project verhuizer: erkende opleiding voorman verhuizer & verhuizer - VCA Basis - Project verhuizer: erkende opleiding voorman verhuizer & verhuizer - VCA Basis - Project verhuizer: erkende opleiding voorman verhuizer &	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Handbescherming - Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Handbescherming - Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Handbescherming

	verhuizer - VCA Basis - Instructie ladderlift - Keuring en onderhoud	
<u>Chauffeur algemeen</u>		
Goederen	- Rijbewijs CE - Chauffeursdiploma - ADR: vervoer gevaarlijke stoffen over de weg - Veilig werken met de autolaadkraan - Code 95 - VCA Basis	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding
Autokraan	- Rijbewijs CE - Chauffeursdiploma - ADR: vervoer gevaarlijke stoffen over de weg - Veilig werken met de autolaadkraan - Code 95 - VCA Basis - Veilig aanslaan van lasten - Onderricht keuring en onderhoud	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding - Helm - Harnas
Transport	- Rijbewijs CE - Chauffeursdiploma - ADR: vervoer gevaarlijke stoffen over de weg - Veilig werken met de	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding

	autolaadkraan - Code 95 - VCA Basis - Erkende opleiding voorman verhuizer - Veilig werken met de heftruck - Keuring en onderhoud	
<u>Chauffeur Verhuizer</u> Meeneem heftruck	- Rijbewijs CE - Chauffeursdiploma - ADR: vervoer gevaarlijke stoffen over de weg - Veilig werken met autolaadkraan - Code 95 - VCA Basis - Veilig werken met de heftruck - Keuring en onderhoud	- Veiligheid schoeisel - Werkkleding

Certificaat



SPEN CERTIFICATIE B.V.

Verklaart hierbij dat het VGM-beheerssysteem van:

VAN NOORT BEDRIJVEN B.V. te WADDINXVEEN

met werkmaatschappij

Bunnik's Logistics B.V. te WADDINXVEEN

voldoet aan de eisen gesteld in de VGM Checklist Aannemers 2008/5.1

VCA *

Voor het toepassingsgebied

**Transport, zelfstandig laden en lossen (project-) verhuizingen,
op- en overslag en logistieke activiteiten.**

SPEN Certificatie B.V.



Drs. W.J.M. Kiezebrink
Directeur

Geaccrediteerd door de
Raad voor Accreditatie

Registratienummer: ACC2518

NACE-code: H43

Uitgiftedatum: 15 juni 2015

Geldig tot: 15 juni 2018

Geldigheidscondities: Gedurende de geldigheidsduur houdt het COV-VCA zich het alleenrecht voor het certificaat eerder – dan toentertijd – ongeldig te verklaren, zolang in het kader van VCA (re)certificering, indien wijzigingen in de certificatie-eisen daartoe aanleiding geven. De overige condities zijn vastgelegd in de onderliggende certificatieovereenkomst.

Certificatiebesluit genomen door: **R. Reister**





Adres: Lovinklaan 1-3
6821 HX ARNHEM

Bijlage 3 Matrix

Zaken	Kenbaarheid van het gevaar	De te verwachten onoplettendheid	Maatregelen/aanwijzingen	Gevaren van algemene bekendheid	Gedegen toezicht	Beroep op ervaren werknemer	Aansprakelijk?
1. ECLI:NL:RBUTR:2010:BM4648		Werkgever doet beroep op eigen schuld van werknemer. Dit slaagt niet gezien het ervaringsfeit.	Niet de aanwijzingen verstrekt die redelijkerwijs nodig waren om ongeval te voorkomen. Werkgever had herhaaldelijk moeten instrueren.	Een werknemer die niet gewaarschuwd is moet weten dat een palletwagen in een goederenlift kan gaan bewegen. Rechter volgt niet dat sprake is van gevaar van algemene bekendheid.	Indien werkgever de werknemer heeft geïnstrueerd over het gebruik van de goederenlift, dan heeft de werkgever ten onrechte nagelaten adequaat toe te zien op de naleving hiervan.		Ja, de zorgplicht is geschonden.
2. ECLI:NL:RBMNE:2018:538.	Door de reactie van werknemer had het voor werkgever duidelijk moeten zijn dat hij het verbod om gebruik te maken van de palletheftruck in de wind zou slaan. Werkgever had het verbod moeten herhalen.	Werknemer wist hoe de palletheftruck gebruikt moest worden, heeft dat ook aan arbeidsinspectie verklaard. Volgens rechter betekent dat niet dat er geen noodzaak was om werknemer uitdrukkelijk te waarschuwen en te wijzen op de risico's rekening houdend met het ervaringsfeit.	Werkgever had werknemers moeten instrueren. In ieder geval de instructies en waarschuwingen uit de gebruikershandleiding moeten uitleggen. Werden toolboxmeetings gehouden, maar werd niet op toegezien dat de informatie ook de afwezige werknemers bereikten.				Ja, de zorgplicht is geschonden.
3. ECLI:NL:RBLIM:2013:5339.		Werkgever moest rekening houden met het ervaringsfeit gelet op het repeterende karakter van de werkzaamheden.	Onvoldoende instructies gegeven. Werkgever had specifieke instructies moeten geven met het oog op bepaalde risico's bij het gebruik van de heftruck op delen van het terrein.			De rechter acht dat van de werknemer mag worden verwacht dat hij veilig met een heftruck om kan gaan, gezien de ervaring, het heftruckcertificaat en het VCA-basisveiligheidcertificaat. Echter, door het oneffen deel van het terrein, had de werkgever uitdrukkelijk moeten wijzen op de voorschriften en risico's.	Ja, de zorgplicht is geschonden.
4. ECLI:NL:RBARN:2012:BX7857.			Werkgever stelt dat aan zorgplicht is voldaan doordat er geen overtreding is van de Arbowet en geen sprake is van een absolute waarborg. Rechter acht dit onjuist, gezien eerdere uitpraken van Hoge Raad. Indien voldaan is aan de Arbowet, betekent dat nog niet dat is voldaan aan de zorgplicht en art. 7:658 BW vereist een hoog veiligheidsniveau.				Ja, de zorgplicht is geschonden.
5. ECLI:NL:RBLIM:2017:7743.		Juist bij ogenschijnlijk eenvoudig werk dient een werkgever er rekening mee te houden dat de oplettendheid en voorzichtigheid uit het oog wordt verloren.	Bij aanvang van werkzaamheden zijn instructies verstrekt, wat rechter bezwaarlijk acht is dat er niet is gewezen op de veiligheidsrisico's en hoe te werken op een zo'n veilig mogelijke manier. Dat de RI&E dit risico niet benoemt, geeft niet aan dat de werkgever geen aandacht had hoeven te besteden aan het risico van het omvallen van betonmatten. Een RI&E is niet uitputtend.	Het is algemeen bekend dat bij hard stoten tegen betonmatten deze kunnen omvallen. Het is eenvoudig werk waarvoor louter de normale oplettendheid mag worden verwacht. De rechter volgt werkgever hierin niet. Het werk kent risico's en behoort tot de zorgplicht om werknemers te wijzen op de risico's.			Ja, de zorgplicht is geschonden.
6. ECLI:NL:RBNHO:2015:9484.	De werkgever acht de werkzaamheden eenvoudig en de lading ongevaarlijk. De rechter is van oordeel dat bij laad- en loswerkzaamheden van bundels staaldraden van 1000 kilo, voldoende aannemelijk is dat deze werkzaamheden in zijn algemeenheid kunnen worden bestempeld als gevaarlijk.		Rechter is van oordeel dat werkgever expliciet de chauffeurs had moeten instrueren het zeil van de zijkant van de vrachtwagen open te schuiven en de lading te verankeren. Als dit niet het beoogde resultaat zou opleveren had werkgever wat aan de communicatie moeten doen.		Wanneer er werkzaamheden worden uitgevoerd welke afwijken van de standaardwerkzaamheden, dus in een specifieke werksituatie, acht de rechter dat die omstandigheden vragen om toezicht op behoorlijke naleving van de instructies.	Werkgever heeft geen waarschuwing gegeven voor mogelijke risico's omdat werknemer de benodigde opleiding en ervaring had als vrachtwagenchauffeur. Ook was hij bekend met de situatie op de betreffende werkplek.	Ja, de zorgplicht is geschonden.
7. ECLI:NL:RBOVE:2013:4559.	Het gevaar had voor de werkgever kenbaar moeten wezen doordat het ging om het lossen van een machine van 800 kilo, de werknemer ervaring had met een heftruck zonder dat hij daarvoor een certificaat had en hij na het ongeval direct maatregelen heeft getroffen om het voorgevallen ongeval in de toekomst te kunnen voorkomen.	Hierbij speelt ook een rol dat wanneer een werknemer alleen een vrachtwagen aan het lossen is, de kans bestaat dat hij bij afwezigheid van collega's een vorkheftruck zou gebruiken met alle risico's van dien. De werkgever dient er rekening mee te houden dat wanneer iemand alleen is op de werkplaats hij gebruik maakt van arbeidsmiddelen, die daarvoor niet gebruikt mogen worden.	Werkgever doet beroep op veiligheidsinstructies maar die instructies zijn onvoldoende. Tevens zijn de instructies dermate algemeen gesteld en niet specifiek voor de situatie waarin de werknemer zijn functie bekleeft. Er is niet gebleken dat de instructie expliciet onder de aandacht van werknemer is gebracht en hem is voorgehouden de instructie na te leven. Werkgever stelt dat geen sprake is van overtreding van de Arbowet en is ISO gecertificeerd.		Bepaalde personen binnen het bedrijf hielden toezicht. Rechter acht dit onvoldoende, mede gelet op het feit dat er op het moment van het ongeval geen werknemers meer aanwezig waren. Er kan geen andere conclusie getrokken worden dan dat tijdens het ongeval geen toezicht werd gehouden.	Werknemer had 20 jaar lang ervaring, maar geen heftruckcertificaat. Werkgever had rekening moeten houden met onachtzaamheid, vermoeidheid en onoplettendheid.	Ja, de zorgplicht is geschonden.

8. ECLI:NL:RBMNE:2017:2812.	Werkgever stelt dat de pallets wel vaker kapot gingen en regelmatig werd gesproken over de instabiliteit van de pallets. Deze signalen hadden voldoende aanleiding moeten geven om na te gaan of de gebruikte pallets wel voldoende geschikt zijn voor het doel waarvoor zij gebruikt worden.		Geen veiligheidsbeleid omdat werknemer veiligheidsdeskundige is en verantwoordelijk is voor zijn eigen veiligheid. Rechter is van mening dat ook tegenover deze werknemer instructies moet worden gegeven. Het feit dat werknemer deskundige is doet niets af aan de zorgplicht van werkgever.	Op elkaar gestapelde pallets, die beladen zijn, kunnen niet zonder meer verplaatst worden. Rechter oordeelt dat dan alsnog de zorgplicht met zich meebrengt dat de werkgever duidelijk instrueert, zelfs verbiedt, om pallets niet gestapeld te vervoeren.		Het blijkt niet dat er tijdens de opleiding van werknemer aandacht is besteed aan het onderwerp waarover het ongeval zich buigt. Ook komt daarbij weer dat indien er sprake is van een deskundige werknemer, dit doet niet af aan de zorgplicht van de werkgever.	Ja, de zorgplicht is geschonden.
9. ECLI:NL:RBNHO:2015:4631.		De werkgever heeft ervoor gekozen de werknemer alleen de werkzaamheden te laten uitvoeren, zonder wegafzetting en zonder inpikker. De rechter acht dat de werknemer zich hierdoor gehaast voelde bij het opruimen van de kraan en daardoor fouten heeft gemaakt.	De rechter acht geen gebrek aan voorlichting en instructies aan de kant van werkgever. Echter, acht hij wel aannemelijk dat de werknemer zich gehaast voelde bij het opruimen van de kraan en derhalve heeft de werkgever de werkomstandigheden onjuist ingeschat. De werkgever had voorzorgsmaatregelen moet nemen, zoals werknemer stelt.			Werkgever stelt dat werknemer een ervaren kraanmachinist was die vanzelfsprekend niet elke keer als hij een klus ging verrichten, moest worden gewezen op de werkwijze en veiligheidsrisico's. De rechter acht dit onjuist om de reden dat ook ervaren werknemers fouten kunnen maken.	Ja, de zorgplicht is geschonden.
10. ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ8091.			Werkgever stelt geen veiligheidsverplichting te hebben nu het bedrijfspand is gehuurd. Rechter oordeelt dat werkgever ook een zorgplicht heeft m.b.t. een gehuurd bedrijfspand.				Ja, de zorgplicht is geschonden.
11.ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ5255.	Na het ongeval heeft de werkgever maatregelen getroffen, namelijk het ter beschikking stellen van veiligheidsschoenen met hak-spikes. Gezien de getroffen maatregel en dat werkgever al langere tijd bekend was met deze veiligheidsschoenen door de zusterbedrijven in Zweden en Finland, had deze maatregel al eerder genomen moeten worden door werkgever.		Rechter is van mening dat werkgever effectievere maatregelen had kunnen en moeten nemen en stelt daarbij voorop dat art.7:658 BW een hoog veiligheidsniveau vereist. Ook een belangrijk punt is dat de werkgever de kennis en ervaring had met betrekking tot hak-spikes welke bij de zusterbedrijven in Zweden en Finland werden gebruikt.				Ja, de zorgplicht is geschonden.
12. ECLI:NL:RBZLY:2009:BH7627.	Werkgever vindt dat hij geen maatregelen diende te treffen omdat veelal reparatiewerkzaamheden op locatie werden gedaan en niet in de hal in de loods. Hiervoor is een aparte ruimte beschikbaar. Rechter is van oordeel dat er ook maatregelen in de hal genomen hadden moeten worden omdat er kennelijk óók reparaties in de hal werden gedaan.	De werknemer moest zo snel mogelijk het probleem van de heftruck verhelpen.	Zijn algemene veiligheidsinstructies verstrekt, geen specifieke veiligheidsinstructies. Hiermee kan de werkgever niet volstaan.		Er dient toezicht gehouden te worden op de naleving van de veiligheidsinstructies. Niet gebleken dat dit is gebeurd.		Ja, de zorgplicht is geschonden.
13. ECLI:NL:RBUTR:2011:BQ4773.	Wanneer werknemers er kennelijk een gewoonte van maken om werkzaamheden anders uit te voeren, ligt het op weg van werkgever om toe te zien op de afspraken hierover en te wijzen op het gevaar van deze manier van handelen.	Werkgever dient rekening te houden met het ervaringsfeit.	Werkgever heeft geen maatregelen getroffen door duidelijke afspraken te maken bij het samenwerken tussen collega's. Mag redelijkerwijs worden verwacht dat voorschriften omtrent de wijze van samenwerken zou worden gegeven. Zijn geen veiligheidsvoorschriften gegeven voor de specifieke situatie.	Werkgever stelt dat sprake is van een gevaar van algemene bekendheid. Rechter gaat hier niet in mee omdat het geen dagelijkse voorkomende situatie betreft maar zeer specifiek soort werkzaamheden onder risico verhogende omstandigheden.	Zie kenbaarheid van het gevaar.		Ja, de zorgplicht is geschonden.
14. ECLI:NL:RBDHA:2014:8149.	De werkgever stelt dat het gevaar niet voorzienbaar was voor hem. De werkgever had er bedacht op moeten zijn dat wanneer zich in een wand een uitsparring bevindt het een logische reactie is dat een werknemer daardoor heen klimt indien er arbeidsmiddelen door de uitsparring zijn gevallen. Des te meer is dit een logische reactie als ook nog eens blijkt dat er in die uitsparring zich een bereikbare 'vloer' lijkt te bevinden.		De 'vloer' was niet mandragend. De werkgever had daarom maatregelen moet treffen. Werkgever stelt voldoende te hebben geïnformeerd door werkoverleg, toolboxmeetings en logistiek werkoverleg. Dit wordt niet voldoende geacht, want er is niet gebleken dat tijdens een van de voorlichtingen de wernemer uitdrukkelijk is verboden om door de uitsparring te gaan. Evenmin is gewaarschuwd, dat de plaat niet mandragend was. Voldaan aan Arbowet, echter dit artikel beoogt niet het verwezenlijkte valgevaar te beschermen.			Werknemer had ervaring, zodat een dergelijke ruimte een bekend en voor de hand liggend gevaar kan opleveren. De rechter gaat daar verder niet op in, gezien de eerdere motiveringen (zie kenbaarheid van het gevaar en maatregelen/aanwijzingen).	Ja, de zorgplicht is geschonden.

15. ECLI:NL:RBROT:2017:1924.	De werkgever was op de hoogte van de losliggende stenen, maar de straatwerkzaamheden werden gestart na de werkzaamheden omdat werkgever geen gevaar zag in losliggende stenen. Dat de werkgever de straatwerkzaamheden heeft uitgesteld tot na het moment dat de werkzaamheden waren afgerond, duidt erop dat de werkgever wist dat er wat moest gebeuren aan de losliggende stenen.	De rechter oordeelt dat het algemene ervaringsfeit niet alleen betrekking heeft op het gebruik van arbeidsmiddelen maar betekent ook dat een werkgever er rekening mee moet houden dat een werknemer bij werkzaamheden met een repeterend karakter een niet in alle opzichten logische route zou volgen om zodoende mogelijk zijn route te verkorten.	Werkgever stelt dat werknemer in strijd met de veiligheidsinstructies de verkeerde route heeft gelopen. Werknemer heeft een startwerkinstructie ondertekend en erkend dat hij van die instructie op de hoogte is. Gelet op het ervaringsfeit, oordeelt de rechter dat daarmee niet wordt voldaan aan de zorgplicht.			Werkgever stelt dat werknemer ervaren en gespecialiseerde werknemer is. De rechter gaat daar verder niet op in, gezien de eerdere motiveringen.	Ja, de zorgplicht is geschonden.
16. ECLI:NL:RBMNE:2016:7082.	Bij werkzaamheden op grote hoogte kan een kleine misstap of een volkomen onverwachte beweging grote gevolgen hebben.		Staat vast dat voldoende instructies gegeven zijn en werknemer bekend was met het gevaar. Rechter acht het wel bezwaarlijk dat er geen maatregelen zijn getroffen gezien het valgevaar van 7 meter. Werkgever voert aan dat indien werknemer zich aan de instructie zou hebben gehouden, er geen sprake was van valgevaar. Dit gaat volgens de rechter niet op, werkgever had valbeveiliging conform de Arbowet moeten plaatsen.				Ja, de zorgplicht is geschonden.
17. ECLI:NL:RBDHA:2013:82368.			Algemene en specifieke instructies zijn gegeven door werkgever. Werknemer heeft hiermee in strijd gehandeld. Rechter is van oordeel dat werkgever de ervaren werknemer niet behoefde te waarschuwen voor het gevaar.			Werknemer is ervaren en is in het bezit van een VCA-basisveiligheidscertificaat. De waarschuwing voor het gevaar is uitdrukkelijk opgenomen in het cursusmateriaal van Basisveiligheid VCA.	Nee, de zorgplicht is niet geschonden.
18. ECLI:NL:RBHAA:2011:8P5197.	Het risico was voor werkgever niet kenbaar. Naar aanleiding van de RI&E heeft hij op goede gronden geen opmerkbare risico's geconstateerd.	Werknemer doet beroep op ervaringsfeit, maar slaagt niet. Niet gebleken wat werkgever nog meer had kunnen doen. Daarbij mag van werknemer de normale oplettendheid worden verwacht.	Rechter oordeelt dat niet meer kan worden verlangd van werkgever dan hij al heeft gedaan, namelijk: voorzien van veiligheidsschoenen, speciale kleding en een anti-slipvloer in de vrachtwagen.	Het uitglijden vormt hier een alledaags gevaar waarvoor niet zonder meer gewaarschuwd hoeft te worden. De gebruikelijke oplettendheid van de werknemer mag hier worden verwacht.		Hetgeen omschreven bij gevaar van algemene bekendheid geldt des te meer nu werknemer al 10 jaar ervaring had.	Nee, de zorgplicht is niet geschonden.
19. ECLI:NL:RBLEE:2011:8T7658.			Geen veiligheidsinstructies gegeven.	Het is een gevaar van algemene bekendheid dat er valgevaar dreigt bij betonplaten van 3000 kilo die van elkaar gescheiden worden door tussen deze platen lepels van een heftruck te wrikken. Ook voor niet gewaarschuwde mensen is dit gevaar voldoende bekend.			Nee, de zorgplicht is niet geschonden.
20. ECLI:NL:RBNHO:2016:8409.			Werkgever had werknemer de instructie gegeven om te stoppen met de werkzaamheden en naar boven te komen. Werknemer heeft deze instructie genegeerd. Vervolgens heeft werkgever hem nogmaals gewaarschuwd. Echter, ook dit mocht niet baten, werknemer is op eigen initiatief doorgegaan met werken.				Nee, de zorgplicht is niet geschonden.
21. ECLI:NL:RBUM:2013:8Z5411.			Werknemers waren geïnstrueerd over het dragen van de veiligheidsschoenen.		Werknemer stelt dat er onvoldoende toezicht is gehouden op het dragen van de veiligheidsschoenen. De werknemers waren nog niet op locatie van de arbeid, maar onderweg daar naar toe. Het kan niet van werkgever verlangd worden om onverwijld toe te zien op het dragen van veiligheidsschoenen.		Nee, de zorgplicht is niet geschonden.
22. ECLI:NL:RBMNE:2013:5404.			De werkgever is bewust van het gevaar dat zich voor kan doen. De rechter acht dat er voldoende maatregelen zijn getroffen en aanwijzingen zijn gegeven door de werkgever om dit gevaar te voorkomen.				Nee, de zorgplicht is niet geschonden.